



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2021

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة السادسة والسبعون

الملحق رقم 30



الرجاء إعادة استعمال الورق

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2021



ملاحظة

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

ISSN 0251-9372

[الأصل: بالإنكليزية]

[13 أيلول/سبتمبر 2021]

المحتويات

الصفحة	الفصل
6	مسرد المصطلحات التقنية
7	كتاب الإحالة
8	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى
9	موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد
10	المسائل التنظيمية - الأول
10	ألف - قبول النظام الأساسي
10	باء - العضوية
11	جيم - الدورات التي عقدها اللجنة والمسائل التي بحثتها
11	دال - برنامج عمل اللجنة للفترة 2022-2023
12	الثاني - الإبلاغ والرصد: رصد تنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة
14	الثالث - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
14	ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، بما في ذلك تحديث الإحصاءات المتعلقة بانتهاء الخدمة لتحديد الآثار المالية
15	باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة
16	جيم - منحة التعليم: استعراض مفصل للجدول التتازلي ومستويات المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية
20	دال - التقرير التقييمي الشامل لمجموعة عناصر الأجر المعتمدة في النظام الموحد للأمم المتحدة

33	هـ - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقرير عن حالة الدراسات الاستقصائية الأساسية في مراكز العمل التي بها مقر لعام 2021 وجدول أعمال الدورة الثالثة والأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل
36	واو - حافظ التنقل: استعراض الغرض والفعالية والكفاءة
41	زاي - رصد توزُّع الأعمار في القوة العاملة
47	حاء - رصد التنوع الجغرافي في النظام الموحد للأمم المتحدة
53	طاء - رصد تنفيذ السياسات الجنسانية القائمة وتحقيق التكافؤ بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة
58	الرابع - شروط الخدمة في الميدان: دفع مبلغ بدلاً من منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئة هـ غير المحددة على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة
65	الخامس - تدابير لمعالجة عدم الامتثال لقرارات اللجنة وتوصياتها
	المرفقات
72	الأول - برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2022-2023
74	الثاني - جدول المرتبات المقترح ونقاط حماية المرتب المقترحة
74	ألف - جدول المرتبات المقترح للفئة الفنية والفئات العليا الذي يبيِّن المرتبات الإجمالية السنوية والمرتبات الصافية المعادلة لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2022)
75	باء - نقاط حماية المرتب المقترحة للموظفين الذين تتجاوز مرتباتهم الحد الأقصى للمرتبات في جدول المرتبات الموحد
76	الثالث - المقارنة السنوية للهامش وتطوره بمرور الزمن
76	ألف - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتبة المعادلة (هامش السنة التقويمية 2021)
76	باء - مستويات الهامش للسنوات التقويمية 2012-2021
77	الرابع - تعديل جدول السداد التتازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصروفات الإقامة الداخلية لمنحة التعليم على نحو ما هو موصى به في التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2019 (A/74/30)
78	الخامس - ملخص تقييم المنظمات لسمات مجموعة عناصر الأجر
79	السادس - التكاليف المقدرة في عامي 2015 و 2021، مقارنة بمجموعة عناصر الأجر لما قبل عام 2015
80	السابع - بيان مفصل للتقديرات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر في عام 2015
86	الثامن - توزُّع أعمار موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 ..

- 88 - التاسع - توزّع أعمار موظفي الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنظمة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019
- 90 - العاشر - توزّع أعمار موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها حسب المنظمة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019
- 92 - الحادي عشر - توزّع أعمار موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في النظام الموحد للأمم المتحدة حسب الرتبة ونوع الجنس في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019
- 93 - الثاني عشر - توزّع أعمار موظفي الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019
- 94 - الثالث عشر - متوسطات أعمار موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019
- 95 - الرابع عشر - الدول الأعضاء غير الممثلة في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019
- 97 - الخامس عشر - الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019
- 98 - السادس عشر - الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019
- 99 - السابع عشر - عدد الموظفين في الرتب العليا/مستويات صنع القرار من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019
- 100 - الثامن عشر - عدد الموظفين في الرتب العليا/مستويات صنع القرار من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019
- 102 - التاسع عشر - البلدان التي ليس لديها موظفون في 10 منظمات أو أكثر من المنظمات التي ليس لديها مبادئ توجيهية رسمية بشأن التوزيع الجغرافي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019
- 104 - العشرون - حالة التمثيل الإقليمي للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019
- 106 - الحادي والعشرون - توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس (من الرتبة ف-1 إلى الرتب غير المصنفة) في النظام الموحد للأمم المتحدة: الاتجاهات السائدة في الفترة من عام 2007 إلى عام 2017
- 107 - الثاني والعشرون - تنفيذ السياسات والتدابير الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، حسب المنظمة، في 1 كانون الثاني/يناير 2020

مسرد المصطلحات التقنية

يمكن الاطلاع على مسرد المصطلحات التقنية في وثيقة منفصلة على الموقع الشبكي للجنة
الخدمة المدنية الدولية على الرابط التالي: <https://unicsc.org/Home/Library>.

**رسالة مؤرخة 13 أيلول/سبتمبر 2021 موجهة إلى الأمين العام من رئيس لجنة الخدمة
المدنية الدولية**

يشرفني أن أرفق طيه التقرير السنوي السابع والأربعين للجنة الخدمة المدنية الدولية الذي أُعد وفقاً لأحكام المادة 17 من نظامها الأساسي.

وأرجو ممتنا التفضل بتقديم هذا التقرير إلى الجمعية العامة، وإحالاته أيضاً، حسب نص المادة 17 من النظام الأساسي، إلى مجالس إدارة المنظمات الأخرى المشاركة في أعمال اللجنة، عن طريق رؤسائها التنفيذيين، وإلى ممثلي الموظفين.

(توقيع) العربي جاكطة

الرئيس

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

الفقرة

المرجعية

أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

1 - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

24 توصي اللجنة الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا، والموافقة أيضاً على الصيغة المستكملة لنقاط حماية المرتب لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، حسبما وردا في المرفق الثاني لهذا التقرير، على أن يبدأ نفاذهما اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2022، بما يعكس تسوية نسبتها 0,92 في المائة، وهي تسوية تُطبَّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة بحيث لا يسجل صافي الأجر المقبوض أي تغيير.

2 - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

30 تَبْلَغُ 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 في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة هو حسب التقديرات 113,3 للسنة التقييمية 2021.

3 - منحة التعليم: استعراض مفصل للجدول التنازلي ومستويات المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية

42 تُبْلَغُ اللجنة الجمعية العامة بأن النظام المنقح لمنحة التعليم ما فتى يعمل على النحو المنشود وهو أكثر ترشيداً وتبسيطاً وفعالية من حيث التكلفة من النظام السابق، وتؤكد من جديد توصيتها المقدمة إلى الجمعية العامة في عام 2019 فيما يتعلق بتسوية الجدول التنازلي لمنحة التعليم والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، لتُنَفَّذَ اعتباراً من العام الدراسي الجاري في 1 كانون الثاني/يناير 2022، حسبما هو مبين في تقريرها السنوي لعام 2019 (A/74/30، الفقرة 85) ويرد من جديد في المرفق الرابع لهذا التقرير.

4 - دفع مبلغ بدلاً من منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئة هاء غير المصنفة على أنها مراكز عمل دون اصطحاب الأسرة

212 توصي اللجنة الجمعية العامة بتمديد العمل بالتدبير التجريبي المتعلق بدفع مبلغ مخفّض لبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة قدره 15 000 دولار سنوياً للموظفين ذوي المعالين المستحقين في مراكز العمل المصنفة في الفئة هاء من حيث المشقّة بدلاً من إعطائهم خيار اصطحاب معاليهم المستحقين إلى مركز العمل. وتوصي اللجنة أيضاً بتوسيع نطاق هذا التدبير ليشمل مراكز العمل من الفئة دال غير المصنفة على أنها مراكز عمل دون اصطحاب الأسرة، على نحو ما اقترح سابقاً في عام 2018.

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

الفقرة
المرجعية

أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

1 - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

20 قُدرت الآثار المالية المترتبة عن توصية اللجنة بتطبيق زيادة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، على النحو المبين في المرفق الثاني لهذا التقرير، بنحو 494 000 دولار سنوياً، على نطاق المنظومة.

2 - منحة التعليم: استعراض مفصل للجدول التنازلي ومستويات المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية

39 نُقِّحت الآثار المالية المترتبة عن تسوية جدول السداد التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، على النحو الذي أوصت به اللجنة الجمعية العامة في عام 2019 (A/74/30، الفقرة 84)، من تقدير سابق قدره 7,85 ملايين دولار إلى 6,55 ملايين دولار باستخدام أحدث قواعد بيانات منحة التعليم التي جُمعت من المنظمات المشتركة في النظام الموحد.

3 - دفع مبلغ بدلاً من منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئة هاء غير المصنفة على أنها مراكز عمل دون اصطحاب الأسرة

212 قُدرت الآثار المالية المترتبة عن استمرار دفع مبلغ بدلاً من منحة الاستقرار في مراكز العمل المصنفة في الفئة هاء التي لا تُصنف على أنها مراكز عمل دون اصطحاب الأسرة بمبلغ 0,94 مليون دولار سنوياً على نطاق المنظومة. وقُدرت الآثار المالية المترتبة عن توسيع نطاق هذا التدبير ليشمل مراكز العمل المصنفة في الفئة دال من حيث المشقة وغير المصنفة على أنها مراكز عمل دون اصطحاب الأسرة بمبلغ 3,8 ملايين دولار سنوياً على نطاق المنظومة. وبناء على ذلك، ستصل الآثار المالية المجمعة المترتبة عن مقترح اللجنة إلى 4,74 ملايين دولار سنوياً.

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

1 - تنص المادة 1 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها 3357 (د-29) المؤرخ 18 كانون الأول/ديسمبر 1974، على ما يلي:

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

2 - وقد قبلت النظام الأساسي للجنة، حتى الآن، 16 منظمة تشترك، إلى جانب الأمم المتحدة ذاتها وصناديقها وبرامجها، في نظام الأمم المتحدة الموحد المتعلق بالمرتبات والبدلات⁽¹⁾. وهناك منظمة واحدة أخرى تشارك مشاركة كاملة في أعمال اللجنة رغم أنها لم تقبل رسمياً بنظامها الأساسي⁽²⁾. ومن ثم، هناك 28 من المنظمات والوكالات والصناديق والبرامج (يُشار إليها فيما يلي بمصطلح "المنظمات") التي تتعاون بشكل وثيق مع اللجنة وتطبق أحكام نظامها الأساسي.

باء - العضوية

3 - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام 2021:

الرئيس:

العربي جاكطة (الجزائر) *** (الرئيس) **

نائب الرئيس:

ألدو مانتوفاني (إيطاليا) * (نائب الرئيس) *

الأعضاء:

أندرو بانغالي (سيراليون) **

ماري - فرنسواز بيشتيل (فرنسا) **

كلاوديا أنجيليكا بويو ريناغا (المكسيك) *

كارلين غاردنر (جامايكا) **

إيغور غولوبوفسكي (الاتحاد الروسي) ***

(1) منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، 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، واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية.

(2) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

- بان - سوك كيم (جمهورية كوريا)***
 يوجي كومامارو (اليابان)*
 علي كيرير (ليبيا)**
 جيفري ماونتس (الولايات المتحدة الأمريكية)*
 فولفغانغ شتوكل (ألمانيا)*
 تزيانوتشو وانغ (الصين)***
 بوغوسلاف فينيدي (بولندا)**
 الحسن زهيد (المغرب)***

- * تنتهي فترة العضوية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021.
 ** تنتهي فترة العضوية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022.
 *** تنتهي فترة العضوية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2024.

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي بحثتها

- 4 - عقدت اللجنة دورتين في عام 2021، وهما الدورة الحادية والتسعون المعقودة افتراضيا في الفترة من 3 إلى 7 أيار/مايو، والدورة الثانية والتسعون المعقودة في مقر المنظمة العالمية للملكية الفكرية في جنيف، في الفترة من 16 إلى 27 آب/أغسطس.
 5 - وبحثت 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 من اللجنة اتخاذ إجراءات بشأنها أو النظر فيها.

دال - برنامج عمل اللجنة للفترة 2022-2023

- 6 - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة 2022-2023 في المرفق الأول.

الفصل الثاني

الإبلاغ والرصد: رصد تنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة

7 - نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن تنفيذ قرارات وتوصيات اللجنة (بموجب المادة 17 من نظامها الأساسي) والجمعية العامة. وتضمنت المذكرة أيضا معلومات واسعة النطاق عن مسائل أخرى تتعلق بالموارد البشرية قد تكون موضع اهتمام اللجنة. ووزعت الأمانة استبياننا لجمع المعلومات وتلقت ردوداً من 26 منظمة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد⁽³⁾.

8 - ووفقا لقرار اللجنة بموجب المادة 11 من نظامها الأساسي، قررت اللجنة زيادة مستويات بدل الخطر للموظفين المعيّنين دوليا ومحليا على السواء اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2021. وأعربت الجمعية العامة في قرارها 245/75 ألفت عن تقديرها للعمل القيم الذي يضطلع به في ظروف خطرة موظفو المنظمة الميدانيون الدوليون والمحليون، وأحاطت علما في ذلك الصدد بقرار اللجنة، المبين في الفقرة 135 من تقريرها (A/75/30)، والفاضلي بزيادة بدل الخطر اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2021. وأبلغت اللجنة بأن جميع المنظمات التي ينطبق عليها بدل الخطر قد نفذت قرار اللجنة.

9 - وفي سياق النظر في مسألة تنفيذ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء، حثت اللجنة المنظمات، بموجب المادة 14 من نظامها الأساسي، على مواصلة بذل المزيد من الجهود لمعالجة المسائل المتعلقة بالقصور في الأداء عن طريق إخضاع المديرين للمساءلة عنه. وأبلغت اللجنة باللجنة بمختلف التدابير التي اتخذتها المنظمات في هذا الصدد.

المناقشة التي دارت في اللجنة

10 - أحاطت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق علماً بالتقرير.

11 - وأعربت اتحادات الموظفين الثلاثة جميعها عن سرورها لأن جميع المنظمات المعنية ببديل الخطر قد نفذت قرار اللجنة بزيادة مستويات هذا البديل بناء على ما جاء في القرار نفسه. فقد لاحظ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين باهتمام الجهود التي تبذلها مختلف المنظمات لمعالجة الشواغل المتعلقة بإدارة الأداء وأشار إلى أنه سيواصل متابعة التطورات في هذا الصدد في اللجنة وفي المحافل الأخرى، بالنظر إلى أن إدارة الأداء لا تزال تثير قلق العديد من أعضائه. ورأت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن المديرين من الرتب الوسطى داخل المنظمات المشتركة في النظام الموحد يعيّنون أساسا بناء على خبراتهم الفنية وليس بناء على مهاراتهم في إدارة الموظفين، وينبغي معالجة هذه المسألة. وأكدت مجددا أهمية اعتماد التدريب المستمر للمديرين بهدف تزويدهم بما يلزم من مهارات تتيح لهم إجراء تقييم موضوعي لأداء الموظفين، ورأت أن هناك حاجة إلى تعميم آليات نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين على نطاق أوسع داخل المنظمات المشتركة في النظام الموحد فيما يتعلق بجميع المديرين.

(3) بما في ذلك منظمة الصحة للبلدان الأمريكية. ولم يصل رد من السلطة الدولية لقاع البحار والمحكمة الدولية لقانون البحار والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

وأيد اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين تأييداً تاماً بيان كل من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بشأن إدارة الأداء.

12 - ولاحظت اللجنة مع التقدير أن جميع المنظمات التي ينطبق عليها بدل الخطر قد نفذت الزيادة في مستويات هذا البدل اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2021، وفقاً لقرار اللجنة. ولاحظ أعضاء اللجنة أنه لم تصل ردود من المنظمات جميعها على الاستبيان الذي عمته أمانتها. وعلى الرغم من أن فرادى العناصر قد لا تنطبق على بعض المنظمات، أكدت اللجنة أنها كانت تتوقع من جميع المنظمات أن تقدم معلومات في الوقت المناسب.

13 - ونظرت اللجنة في مختلف التدابير التي أبلغت عنها المنظمات فيما يتعلق بمعالجة مسائل القصور في الأداء وإخضاع المديرين للمساءلة في هذا الصدد. وشملت هذه التدابير إلزام المديرين بإكمال عمليات استعراض أداء موظفيهم في الوقت المناسب وإجراء عمليات تقييم على أساس مؤشرات أو كفاءات محددة تتعلق بمسؤوليتهم عن إدارة أداء موظفيهم. وشجعت عدة منظمات المديرين على إجراء حوار مستمر و/أو أكثر تواتراً مع الموظفين على نحو يتيح لهم تحديد المشاكل ومعالجتها في الوقت المناسب، واعتبرت هذا الحوار من المهام المتوقع من المديرين الاضطلاع بها. وذكر عدد قليل من المنظمات أنه أنشأ آليات نموذج 360 درجة لتقييم أداء المديرين لأغراض التطوير وتتبع التقدم ذي الصلة أو الإبلاغ عن الاستقصاءات العالمية للموظفين على مستوى الأفرقة، وأتاح ذلك مزيداً من الوضوح بشأن سلوك إدارة الأداء على هذا المستوى ويمكن من تعميمه على الإدارة العليا. وأبلغت عدة منظمات أيضاً أنها أعدت موارد تدريبية و/أو أجرت دورات تدريبية لدعم المديرين في إدارة الأداء. ولاحظ أن بعض الردود أشارت إلى الحاجة إلى توجيه المديرين بشأن تقديم تعقيبات التقييم الصادقة وإجراء الحوارات الصعبة.

14 - وذكر بعض أعضاء اللجنة أن المديرين يضطعون بدور رئيسي في إدارة الموظفين وفي إجراء تقييمات منصفة وفي الوقت المناسب. وإذا لم يحاسب الموظفون على ضعف أدائهم، سيستسبب ذلك في عرقلة عمل المنظمات. وفيما يتصل بتقييم أداء الموظفين، لاحظ بعض أعضاء اللجنة أهمية تدريب المديرين في مجالات منها الاعتراف بمختلف أنواع التحيز مثل آثار التصورات السلبية أو الإيجابية أو آثار التباين، وانعدام المرونة أو التساهل المفرطين، بالنظر إلى أن هذا التدريب من شأنه أن يحسن نوعية ونزاهة تقييمات الأداء. وشجع أعضاء اللجنة أيضاً المنظمات على تنفيذ آليات نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين في إطار عملياتها المتعلقة بالأداء من أجل تحسين الموضوعية والدقة.

15 - وخلص أعضاء اللجنة إلى أن التدابير التي اتخذتها المنظمات تتسق في معظمها مع المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية للجنة بشأن تقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء، وشجع أعضاء اللجنة المنظمات على أن تواصل جهودها في هذا المجال. وذلك ضروري لفعالية عمل المنظمات وتحفيز اهتمام الموظفين.

قرار اللجنة

16 - أحاطت اللجنة علماً بما ورد من معلومات.

الفصل الثالث

شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، بما في ذلك تحديث الإحصاءات المتعلقة بانتهاء الخدمة لتحديد الآثار المالية

17 - بدأ العمل بمفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من 1 تموز/يوليه 1990 بموجب قرار الجمعية العامة 198/44 (الجزء الأول - حاء، الفقرة 1). وقد أُعدَّ الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية. وتُجرى تعديلات دورية على أساس مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة، عند النقطة المرجعية المحددة في الجدول (الرتبة ف-4، الدرجة السادسة)، بالمرتبات الأساسية المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة (الدرجة السادسة في الرتبين GS-13 و GS-14، بمعامل ترجيح نسبته 33 في المائة و 67 في المائة على التوالي).

18 - واعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2021، طُبِّقت زيادة بنسبة 1,0 في المائة في الجدول العام للمرتبات الأساسية للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وبالإضافة إلى ذلك، أُدخلت في عام 2021 تغييرات ضريبية في الولايات المتحدة. فزادت مستويات الدخل المحددة للشرائح الضريبية في النظام الضريبي الاتحادي وكذلك مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة. وزيد أيضاً مبلغ التخفيض الضريبي الموحّد لمقاطعة كولومبيا. ولم تسجل أي تغييرات في التشريعات الضريبية لولاية فرجينيا وولاية ماريلاند في عام 2021.

19 - وليبيان الأثر المجمع لحركة المرتبات الإجمالية في إطار الجدول العام وللتغييرات الضريبية في الولايات المتحدة، وللحفاظ على مرتبات النظام الموحد في نفس مستوى مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، اقترحت زيادة بنسبة 0,92 في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2022. وبالإضافة إلى ذلك، ووفقاً لقرار الجمعية العامة 244/70 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2015 (الجزء الثالث، الفقرة 9 (أ) و (ب))، ينبغي أيضاً أن يُطبَّق التعديل الذي أُجري في جدول المرتبات على نقاط حماية المرتب للموظفين الذين تتجاوز مرتباتهم تلك المقررة للدرجة القصوى في رتبهم وقت الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد. ويرد جدول المرتبات المقترح ونقاط حماية المرتب في المرفق الثاني لهذا التقرير.

20 - وقُدِّرت الآثار المالية السنوية المترتبة عن الزيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا على نطاق المنظومة بما يلي:

(بدولارات الولايات المتحدة)

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

0

494 000

(ب) فيما يتعلق بجدول مدفوعات انتهاء الخدمة

21 - وتم في عام 2021 تحديث الإحصاءات المتعلقة بانتهاء الخدمة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا والمستخدم لنتيجة الآثار المالية. وأظهرت المعلومات الواردة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد زيادة في عدد حالات انتهاء الخدمة من 2 400 إلى 2 800 حالة سنويا، وهو ما يتجلى في الآثار المالية المقدرة المعروضة أعلاه.

المنافسة التي دارت في اللجنة

22 - 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. ولوحظ أيضا ازدياد عدد حالات انتهاء الخدمة وانعكاس ذلك في الآثار المالية.

23 - ولاحظت اللجنة أن الزيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة 0,92 في المائة في 1 كانون الثاني/يناير 2022 ستنفذ وفقا للإجراء المعياري الذي لا تنتج عنه خسارة أو مكسب، أي بزيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وتخفيض مضاعفات تسوية مقر العمل على نحو متناسب. وأحاطت اللجنة علما أيضا بالتعديل المقترح في نقاط حماية المرتب، وفقا للقرار 244/70. وأخيرا، أشارت اللجنة إلى أن إجراءات تعديل الجدول الأساسي، وإن كانت غير ذات أثر عموما على التكلفة من حيث الأجر الصافي المدفوع، ستترتب عنها آثار فيما يتعلق بمدفوعات انتهاء الخدمة، على النحو المشار إليه في الجدول الوارد أعلاه. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة أنه وفقا لآخر الإحصاءات التي جمعت من المنظمات، زاد متوسط عدد حالات انتهاء الخدمة من 2 400 إلى 2 800 حالة سنويا.

قرار اللجنة

24 - توصي اللجنة الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا، والموافقة أيضا على الصيغة المستكملة لنقاط حماية المرتب لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، حسبما يرد في المرفق الثاني لهذا التقرير، على أن يبدأ نفاذهما اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2022، بما يعكس تسوية نسبتهما 0,92 في المائة، وهي تسوية تُطبَّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة بحيث لا يسجل صافي الأجر المقبوض خسارة أو مكسبا.

باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

25 - تستعرض اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة (القرار 198/44، الجزء الأول-جيم، الفقرة 4)، العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض، تتابع اللجنة سنويا ما يحدث من تغييرات في مستويات أجور الخدمتين المدنيتين هاتين. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت الجمعية العامة في قرارها 264/71 إلى اللجنة أن تدرج معلومات عن تطور الهامش على مر الزمن، في مرفق لتقريرها السنوية.

26 - واعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2021، طبقت الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة زيادة بنسبة 1,0 في المائة في المرتبات الأساسية للموظفين الاتحاديين بموجب الجدول العام وغيره من النظم اللائحية. وأبقى الأجر المحدد على أساس المنطقة المحلية الخاص بواشنطن العاصمة على مستواه في عام 2020، وهو 30,48 في المائة. وشملت التطورات الأخرى المتصلة بالمقارنة ما يلي:

(أ) تنقيحات الشرائح الضريبية الاتحادية ومبالغ التخفيض الضريبي الموحدة، وكذلك تنقيحات مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة لمقاطعة كولومبيا، مما أدى إلى انخفاض طفيف في ضرائب الدخل عموماً في منطقة واشنطن العاصمة؛

(ب) زيادة مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك، من 67,1 في كانون الثاني/يناير إلى 69,3 اعتباراً من 1 شباط/فبراير 2021، في إطار التطبيق العادي لنظام تسوية المقر، وذلك على أساس تطور تكاليف المعيشة في مركز العمل.

27 - وبناء على ما تقدّم، أيدت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي المقدّر لعام 2021 بلغ 113,3. وترد تفاصيل المقارنة والمعلومات عن تطور الهامش على مر الزمن، في المرفق الثالث لهذا التقرير.

المناقشة التي دارت في اللجنة

28 - أحاط ممثلو شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين علماً بالنتائج. وأشار إلى أن أمانة اللجنة ستواصل رصد مستوى الهامش، بحيث يمكن اتخاذ إجراءات تصحيحية، إذا انخفض الهامش عن 113 أو ارتفع إلى أكثر من 117، وذلك بتفعيل نظام تسوية مقر العمل.

29 - ولاحظت اللجنة أن الهامش المحدّث قد قُدّر على أساس آخر فرق لتكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة والإحصاءات المتاحة أثناء النظر في المسألة.

قرار اللجنة

30 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا العاملين في نيويورك والأجر الصافي للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة قُدّر بـ 113,3 للسنة التقويمية 2021؛

(ب) مواصلة رصد مستوى الهامش، بحيث يمكن اتخاذ إجراءات تصحيحية، عند الاقتضاء، بتفعيل نظام تسوية مقر العمل، إذا حدث في عام 2022 تجاوز لأحد المستويين 113 أو 117 الموجبين للتدخل.

جيم - منحة التعليم: استعراض مفصل للجدول التنازلي ومستويات المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية

31 - في عام 2019، أوصت اللجنة الجمعية العامة بتعديل جدول السداد التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية في إطار النظام المنقح لمنحة التعليم. وقررت الجمعية العامة، في قرارها 255/74، إرجاء النظر في هذه التوصية إلى حين إجراء استعراض مفصل بشأن نطاق ومستوى المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، مع مراعاة مبلغ أقصى لكل أسرة معيشية. وأجرت اللجنة في دورتها الثانية والتسعين الاستعراض المفصل الذي طلبته الجمعية العامة استناداً إلى ما جمعته من بيانات ذات صلة في مجال التعليم من المنظمات المشتركة في النظام الموحد.

32 - وشملت هذه البيانات التي استعرضتها اللجنة قاعدة بيانات لمطالبات منحة التعليم تغطي العام الدراسي 2018/2019، وتم تحليلها من حيث توزيعها حسب مركز عمل الموظفين والمستوى التعليمي والحصة النسبية من الرسوم الدراسية والرسوم المتعلقة بالتسجيل بين مراكز المقار ومراكز العمل الميدانية. وتم أيضاً تحليل توزيع المدارس حسب شرائح الجدول التنازلي. وبالإضافة إلى ذلك، استعرض توزيع مطالبات المساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية حسب مركز عمل الموظفين والمستوى التعليمي. واستخدمت بيانات المطالبات بمنحة التعليم أيضاً لتحليل الدعم المالي الذي تحصل عليه كل أسرة معيشية من المنظمات من أجل تقييم جدوى تحديد مبلغ أقصى لهذا الدعم. وشمل البحث أيضاً ممارسات كيانات خارجية أخرى، مثل المنظمات الحكومية الدولية الأخرى التي بدأ أن ما توفره من استحقاقات متصلة بالتعليم يشبه ما يوفره نظام منحة التعليم في النظام الموحد.

المناقشة التي دارت في اللجنة

33 - رأت شبكة الموارد البشرية أن النظام المنقح لمنحة التعليم يخدم أغراضه على النحو المنشود بوجه عام. وينشئ هذا النظام حوافز لإرسال الأطفال إلى مدارس أقل تكلفة من خلال اعتماد جدول تنازلي، وأصبحت إدارته أسهل. وبالنظر إلى أن ما يقرب من نصف مطالبات منحة التعليم يقع في الشريحة الدنيا، رأت الشبكة في ذلك دليلاً على أن الحافز المقصود منه الاتجاه نحو المؤسسات التعليمية الأقل تكلفة يؤدي دوره جيداً بالفعل. وفي حين أن الرسوم الدراسية في مراكز العمل الميدانية تقل عموماً عن الرسوم الدراسية في مراكز العمل التي بها مقار، فإن النظام الجديد يوفر المرونة اللازمة للظروف الشديدة التنوع. واقترحت الشبكة أن تجري أمانة اللجنة مزيداً من الدراسات حيث يمكن النظر فيها في الاستعراض المقبل لمنهجية تعديل مستوى المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية.

34 - وفيما يتعلق بتحليل أنماط الدعم المقدم لكل أسرة معيشية، فأخذاً في الاعتبار أن عدد الموظفين الذين لديهم ستة أطفال أو أكثر في إطار نظام منحة التعليم لا يكاد يُذكر، وأن مجموع الدعم المالي في تلك الحالات يقل عن الدعم المقدم للموظفين الذين لديهم أسر فيها عدد أقل من الأطفال، وأن متوسط الدعم لكل طفل ينخفض كلما زاد حجم الأسرة المعيشية، رأت المنظمات في ذلك دليلاً على أن النظام المنقح لمنحة التعليم يعمل على النحو المنشود من حيث احتواء التكاليف. ولذلك، تؤيد الشبكة صراحة التحليل الذي خلص إلى أنه لا يوجد على ما يبدو أي سبب قاهر أو قابل للتبرير لتحديد مبلغ أقصى لكل أسرة معيشية في نظام منحة التعليم. وبناء على ما سبق، أيدت الشبكة المقترح الداعي إلى أن اللجنة ينبغي أن تعيد تأكيد توصيتها لعام 2019 (A/74/30، الفقرة 85) المقدمة إلى الجمعية العامة بشأن تعديل الجدول التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، اعتباراً من العام الدراسي الجاري في 1 كانون الثاني/يناير 2022.

35 - وتذكيراً بأهمية منحة التعليم في مجموعة عناصر الأجر بوصفها أداة لتيسير جذب واستبقاء قوة عاملة منتقلة على الصعيد العالمي، أعربت لجنة التنسيق للثقافات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن أسفها لأن عناصر مثل الكتب والوجبات الغذائية والنقل لم تعد مشمولة في النظام الجديد، ولاحظت وجود اختلافات في نظام الفوترة في بعض المدارس حيث لا تُدرج هذه العناصر دائماً في الرسوم الدراسية، ويؤدي ذلك إلى تباين في معاملة الموظفين. وذكرت لجنة التنسيق أيضاً أن الموظفين في بعض مراكز العمل، ولا سيما مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء، يُضطرون إلى اختيار مدارس أكثر تكلفة بسبب

عدم وجود خيارات أقل تكلفة في تلك المراكز. ورأت لجنة التنسيق أن المساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية ينبغي أن تتاح للموظفين في جميع مراكز العمل بهدف تشجيع ثقافة التنقل بين جميع مراكز العمل بغض النظر عن تصنيفها من حيث المشقة، ودعت إلى إعادة العمل بالمساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية في مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء. وفي الأخير، أيدت لجنة التنسيق توصية اللجنة بتحديث الجدول التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل المساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية على نحو يعكس الزيادات في الرسوم الدراسية ورسوم الإقامة الداخلية في السنوات الماضية. ورأت لجنة التنسيق أيضاً أنه لا توجد حاجة إلى تحديد مبلغ أقصى لكل أسرة معيشية لأن المنظمات والموظفين يتقاسمون تكاليف النفقات المتصلة بالتعليم.

36 - وشدد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين في بيانه، الذي أيده اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، على أن منحة التعليم لا تزال عنصراً أساسياً في مجموعة عناصر الأجر وأداة هامة لجذب واستبقاء قوة عاملة متنقلة على الصعيد العالمي قادرة على تنفيذ ولايات المنظمات، ولا سيما القوى العاملة في منتصف مسارها الوظيفي ولديها أطفال في سن الدراسة. ولذلك، أعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تأييده الكامل للتعديل المقترح للجدول التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل المساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية، الذي ينبغي تقديمه مرة أخرى إلى الجمعية العامة فيما يتعلق بالسنة الدراسية الجارية في 1 كانون الثاني/يناير 2022. وعلى الرغم من أن المساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية تُمنح للموظفين العاملين في مراكز العمل الميدانية وبشكل استثنائي فقط للموظفين العاملين في مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء، لاحظ اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين وجود حالات واضحة في بعض مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء، وأساساً في بعض الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي حيث لا تتوفر مدارس معتمدة وذات صلة. ولذلك طلبت اتحادات الموظفين إلى اللجنة أن تعيد النظر في شروط أهلية الحصول على إعانة مصاريف الإقامة الداخلية في مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء وشجعت رؤساء الكيانات على ممارسة سلطتهم التقديرية في منح إعفاءات بموجب أحكام قرار الجمعية العامة 244/70 (الفرع الثالث، الفقرة 29). وفي ضوء ذلك، شجعت اتحادات الموظفين اللجنة على مواصلة تحليل وتحسين سير نظام منحة التعليم وضمان ملاءمته للغرض لجميع الموظفين، بغض النظر عن مركز عملهم.

37 - وفي معرض الإشارة إلى أن التعديلات التي أدخلت على الجدول التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع تتعلق بمنحة التعليم العادية ومنحة التعليم الخاصة على السواء، ذكر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن عدم تعديل هذه العناصر سيعرقل إلى حد ما جهود المنظمة الرامية إلى إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي هذا الصدد، ذكر الاتحاد أنه يجب أن يؤخذ في الاعتبار مختلف قرارات الجمعية العامة، وكذلك المبدأ العام المتمثل في احترام التنوع الذي يشكل جزءاً لا يتجزأ من مهمة الأمم المتحدة وهو مكرس في ميثاقها. ومن المهم التأكيد على قيمتي التنوع والإدماج اللتين يعززهما استقدام واستبقاء الموظفين الذين لديهم معالون ذوو إعاقة. ولم ير الاتحاد أيضاً أي سبب قاهر يدعو إلى تحديد مبلغ أقصى لكل أسرة معيشية في منحة التعليم لأن مبدأ تقاسم التكاليف فعال في معالجة هذه المسألة.

38 - وكان هناك اتفاق عام بين أعضاء اللجنة على أن النظام المنقح لمنحة التعليم يعمل جيداً وأنه أكثر فعالية من حيث التكلفة، وأكثر ترشيداً وشفافية من النظام السابق. ولوحظ أن ثلاثة أرباع المطالبات المبلغ عنها تقع ضمن الشرائح الدنيا من الجدول التنازلي، في حين أن النسبة المئوية المجمع للمطالبات التي تقع ضمن أعلى شريحتين نقل عن 10 في المائة وتتركز أساساً في مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء. ولذلك،

اعتُبر اعتماد الجدول التنازلي، مقترنا بمبدأ تقاسم التكاليف الذي يقوم عليه نظام منحة التعليم، أداة فعالة لتشجيع الموظفين على اتباع نهج حصيف في اختيار مدارس مناسبة لأطفالهم. وفي هذا الصدد، يبدو أن تركيز المطالبات التي تتجاوز الحد الأقصى المقرر لسداد التكاليف في بعض مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء يشير إلى محدودية توافر المدارس الأقل تكلفة في تلك المراكز، وذلك ما يؤكد الحاجة إلى تعديل الجدول. ولاحظت اللجنة أنه بالنظر إلى طبيعة الجدول التنازلي وتوزيع المطالبات حسب الشرائح، فإن زيادة الدعم المالي الناتجة عن تعديل الجدول ستركز في المجمل على المطالبات التي تتجاوز سقف السداد، وسيترتب عن ذلك تكاليف سداد أقل أو لن يترتب عنه أي سداد للتكاليف بالنسبة للمطالبات التي تقع ضمن حدود الجدول التنازلي. وفي هذا السياق، وبالنظر إلى الزيادة السريعة في الرسوم الدراسية ورسوم الإقامة الداخلية، وافقت اللجنة على أن تجدد تأكيدات توصيتها السابقة له ما يبرره.

39 - ولاحظت اللجنة أن متوسط مستوى السداد لكل مطالبة في إطار النظام الجديد أقل بنحو 160 دولارا من متوسط السداد المقرر في إطار النظام السابق عند تحديده إلى المستوى الحالي (130 13 دولارا مقارنة بمبلغ 299 14 دولارا). وبناء على طلب نائب الرئيس، أُبلغت اللجنة أيضا بأن الآثار المالية المترتبة عن تعديل جدول السداد التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، على النحو الذي أوصت به اللجنة الجمعية العامة في عام 2019 (A/74/30، الفقرة 84)، ستنتج من 7,85 ملايين دولار إلى 6,55 ملايين دولار، وستبلغ حوالي 355 دولارا لكل مطالبة. ويُفسر تنقيح التقدير مقارنة بعام 2019 باستخدام أحدث قواعد بيانات منحة التعليم التي تم جمعها من المنظمات.

40 - ولاحظت اللجنة انخفاضا كبيرا في عدد المطالبات المتصلة بمصاريف الإقامة الداخلية، بالنظر إلى أن المساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية تستهدف أساسا، بموجب النظام المنقح، الموظفين العاملين في مراكز العمل الميدانية الذين يلتحق أطفالهم بالمدارس الابتدائية أو الثانوية خارج مركز العمل، ولا تقدم هذه المساعدة حالياً للموظفين في مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء إلا في حالات استثنائية ووفقاً للسلطة التقديرية للرؤساء التنفيذيين. واعتُبر أن نهج المبلغ الإجمالي المقطوع لتقديم المساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية تحسناً كبيراً من حيث التبسيط والشفافية. غير أن اللجنة وافقت على أن تتبّع رسوم الإقامة الداخلية ليس دائما يسيراً، ويعزى ذلك إلى اختلاف طرق تحديد هذه الرسوم باختلاف المدارس. ولذلك، رأت أن هذه المسألة ينبغي أن تظل قيد الاستعراض حتى يتسنى تحديد أي مسائل ناشئة ومعالجتها أثناء استعراض منهجية منحة التعليم.

41 - وانتقلت اللجنة إلى مسألة تحديد مبلغ أقصى لكل أسرة معيشية، فلاحظت أن متوسط تكاليف التعليم التي تقع على عاتق كل موظف يتضاعف تقريبا من الأسر المعيشية التي تضم طفلا واحدا إلى الأسر المعيشية التي تضم طفلين. غير أن التكاليف الإضافية لكل طفل تنخفض من الطفل الثالث فصاعداً وتنخفض انخفاضاً كبيراً بالنسبة للأسر المعيشية التي تضم أكثر من ستة أطفال. وهذا يعكس أن نفقات التعليم ليست سوى جزء من المصروفات الإجمالية لتربية الأطفال. ونتيجة لذلك، ليس بوسع الموظفين الذين لديهم عدد كبير من الأطفال على الأرجح تحمل تكاليف تعليمية مرتفعة. ويبدو أن مبدأ تقاسم التكاليف الذي يعتمده النظام يعمل كحد طبيعي لمبلغ المطالبة بمنحة التعليم لكل موظف. وبين التحليل القائم على الأسر المعيشية أن الدعم المالي الذي تقدمه المنظمة لكل موظف يصل إلى أعلى مبلغ في شريحة الموظفين الذين لديهم خمسة أطفال، ثم ينخفض بالنسبة للموظفين الذين لديهم ستة أطفال أو أكثر، وهم في جميع الحالات لا يمثلون سوى نسبة ضئيلة من ملاك الموظفين. واستعرضت اللجنة أيضا ممارسات المنظمات

الأخرى التي تقدم بدلات مماثلة لموظفيها، مثل البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ولاحظت أن أياً من هذه المنظمات فرضت مبلغاً أقصى لكل أسرة معيشية. وفي ضوء ما سبق، اتفقت اللجنة على أنه لا يوجد سبب قاهر من الناحية المفاهيمية أو المالية لتحديد مبلغ أقصى لكل أسرة معيشية.

قرار اللجنة

42 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) إبلاغ الجمعية العامة بأن النظام المنقح لمنحة التعليم ما فتى يعمل على النحو المنشود وأنه أكثر ترشيداً وتبسيطاً وفعالية من حيث التكلفة مقارنة بالنظام السابق؛

(ب) إعادة تأكيد توصيتها المقدمة إلى الجمعية العامة في عام 2019 بشأن تعديل الجدول التنازلي لمنحة التعليم والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية على النحو المعروض في تقريرها السنوي لعام 2019 (A/74/30، الفقرة 85) وحسبما يرد في المرفق الرابع لهذا التقرير، وذلك من أجل تنفيذ هذه التوصية اعتباراً من العام الدراسي الجاري في 1 كانون الثاني/يناير 2022.

دال - التقرير التقييمي الشامل لمجموعة عناصر الأجر المعتمدة في النظام الموحد للأمم المتحدة

43 - وافقت الجمعية العامة، في قرارها 244/70، على مجموعة منقحة من عناصر أجر الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، حسبما أوصت به اللجنة، بعد إدخال بعض التعديلات عليها. وبموجب القرار نفسه، دعت الجمعية العامة اللجنة أيضاً إلى أن توافيها بتقرير تقييمي شامل عن مجموعة عناصر الأجر، في موعد لا يتجاوز دورتها الخامسة والسبعين. بيد أنه بسبب تفشي جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) التي عرقلت أمانة اللجنة في جمع ما يلزم من معلومات في الوقت المناسب، تعيّن إجراء النظر في التقرير التقييمي الشامل إلى الدورة الثانية والتسعين للجنة الخدمة المدنية الدولية.

44 - وقد نتجت مجموعة عناصر الأجر المنقحة عن استعراض شامل أجرته اللجنة بالتعاون الوثيق مع المنظمات واتحادات الموظفين في المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وعند إجراء الاستعراض، اتبعت اللجنة الأهداف المتفق عليها في هذه الممارسة وتوجيهات الجمعية العامة، ومفادها أن نظام عناصر الأجر الجديد ينبغي أن يدعم تنفيذ ولايات المنظمات، وأن يكافئ التميز ويعالج القصور في الأداء، مع الحفاظ على القدرة التنافسية، وأن يكون أكثر إنصافاً وعدلاً وشفافية وبساطة من حيث التصميم، ويسهل على الموظفين والجهات صاحبة المصلحة إدارته وفهمه بشكل أفضل. وكان من المتوقع أيضاً أن يكون النظام المنقح متماسكاً في جوهره ويتيح في الوقت ذاته بعض المرونة للمنظمات وينبني على أساس احتواء التكاليف عموماً ويكون مستداماً على المدى الطويل.

45 - ويرد الوصف الكامل للتقديرات التي أدخلت على مجموعة عناصر الأجر نتيجة للاستعراض الشامل في المرفق السابع لهذا التقرير. وفيما يلي التغييرات الرئيسية:

(أ) استحداث جدول المرتبات الموحد؛

- (ب) استحداث بدل الزوج المعال وبدل الوالد الوحيد⁽⁴⁾؛
- (ج) تغيير في وتيرة الحصول على الدرجات داخل الرتب؛
- (د) ترشيد نظام منحة التعليم؛
- (هـ) مجموعة منقحة من البدلات ذات الصلة بالميدان، تشمل ما يلي:
- '1' تنقيح بدل التنقل لتحويله إلى حافز للتنقل⁽⁴⁾؛
- '2' تنقيح بدل المشقة؛
- '3' تنقيح بدل المشقة الإضافي ليصبح بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛
- '4' وقف العمل ببديل عدم نقل الأمتعة؛
- (و) تغييرات في شروط أهلية الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن؛
- (ز) وقف العمل باستحقاق الإجازة المعجلة لزيارة الوطن إلا في مراكز العمل المصنفة في الفئتين دال وهاء التي لا تتدرج ضمن إطار الراحة والاستجمام⁽⁴⁾؛
- (ح) تنقيح مجموعة استحقاقات الانتقال⁽⁴⁾؛
- (ط) استحداث مبلغ تحفيزي جديد لاستخدام الخبراء في المجالات العالية التخصص.

46 - وكجزء من تقييم مجموعة عناصر الأجر المنقحة، قُدمت إلى اللجنة بيانات من مصادر متعددة، بغية تيسير مهمتها في تقييم مدى الوفاء بالأهداف المنقح عليها والسماح بالمرجوة من الاستعراض الشامل. وشملت هذه البيانات تعليقات مستمدة من استقصاءات المنظمات المشتركة في النظام الموحد، ونتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2019، وأحدث إحصاءات موظفي النظام الموحد وبيانات مطالبات منحة التعليم. وأجريت أيضاً مقارنة للتكاليف بين النظامين المنقح والقديم بناء على إحصاءات موظفي النظام الموحد لعام 2019 بهدف تحديد ما إذا كانت الاختلافات في النسبة المئوية بين النظامين مماثلة للتوقعات الأولية التي أُبلغت بها الجمعية العامة في عام 2015. وأجري تحليل إضافي لبعض العناصر ذات الصلة بالميدان استناداً إلى إحصاءات موظفي النظام الموحد بين عامي 2015 و 2019.

استقصاءات المنظمات المشتركة في النظام الموحد

47 - فيما يتعلق بالسماح الرئيسية، رأى معظم المنظمات أن النظام الجديد أكثر إنصافاً وبساطة وشفافية من النظام السابق. وتحديداً، اعتبر العديد منها أن هيكل المرتبات الجديد أكثر عدلاً لأنه يدعم بشكل أفضل مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة. واعتُبر أيضاً أن وجود حكم منفصل للاعتراف بالمعالين تحسناً يعكس الممارسات الحديثة. وأقرت الأغلبية الساحقة من المنظمات المجيبة بأن النظام الجديد لمنحة التعليم وخيارات استحقاقات الانتقال أبسط وأسهل من حيث التفسير والإدارة على حد سواء.

(4) سمة استحدثتها أو نقحتها الجمعية العامة.

48 - ورأت معظم المنظمات أن مجموعة عناصر الأجر لا تزال تنافسية. غير أن بعضها اعتبر أن مستويات المرتبات ليست تنافسية بالقدر الكافي لجذب الخبراء، ولا سيما في المجالات المتخصصة، أو المرشحين في المستويات العليا. وفي الوقت نفسه، لم تقدّم أي أدلة على وجود مشاكل في الاستقدام والاستبقاء.

49 - ومن منظور الفعالية من حيث التكلفة، شهدت معظم المنظمات انخفاضا في التكلفة الإجمالية لملاك الموظفين، ويُعزى ذلك أساسا إلى دورة أطول للحصول على العلاوات داخل الرتبة، والتغييرات في نظام منحة التعليم، ووقف العمل ببديل عدم نقل الأمتعة، والتغييرات في الإجازة المعجلة لزيارة الوطن. وذكرت المنظمات أيضا أن مجموعة عناصر الأجر المنقحة خفضت تكاليفها الإدارية على وجه التحديد فيما يتصل بإدارة نظام منحة التعليم، حيث إن الجدول التنازلي العام لسداد الرسوم الدراسية والرسوم المتصلة بالتسجيل والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل المساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية يتيح الأمتة في مقابل الاستعراضات اليدوية للمطالبات.

50 - ووفقا لبعض المنظمات، فعلى الرغم من أن اتجاهات معدل دوران الموظفين تبدو مستقرة، فإن خفض تغطية تكاليف التعليم، وتقيح الإجازة المعجلة لزيارة الوطن، ووقف العمل بحافز التنقل في مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء يترتب عنها تصورات سلبية ويمكن أن تؤثر على اهتمام الموظفين، وإن لم يلاحظ ذلك في نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين. وأفاد عدد من المنظمات أيضا بأن استقدام مرشحين ذوي مؤهلات قابلة للمقارنة كان صعبا في بعض مراكز العمل الميدانية، لا سيما المراكز التي تصنف في الفئة جيم من حيث المشقة. ومع ذلك، لم يكن هناك أي دليل يثبت أن هذه الصعوبة تُعزى إلى نظام عناصر الأجر المنقح.

51 - وأفادت معظم المنظمات الميدانية بأن مجموعة عناصر الأجر المنقحة مُرضية أو أنها تحسن إلى حد ما من تحفيز الخدمة في مراكز العمل التي تتسم بالمشقة أو الخطر المرتفع وتشجع على الانتقال إلى مراكز العمل الميدانية. وتعزى الآثار الإيجابية إلى الأثر المشترك لعدة تغييرات في العناصر ذات الصلة بالميدان. وشملت هذه التغييرات زيادات في بدل المشقة للموظفين غير المتزوجين، وزيادة بدل الخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة للموظفين في الرتب الدنيا ولديهم معالون، والنظام الجديد لمنحة التعليم الذي أصبح أكثر ملاءمة للموظفين في مراكز العمل الميدانية حيث تنخفض الرسوم الدراسية في الشرائح الدنيا من الجدول التنازلي، ويؤدي ذلك إلى ارتفاع معدلات السداد.

52 - وأُعرب عن آراء متنوعة بشأن مستوى المرونة في مجموعة عناصر الأجر الجديدة (2015). ويسود رأي مفاده أن هناك حاجة إلى مزيد من المرونة في نظام الأمم المتحدة لعناصر الأجر. ومع ذلك، أكدت معظم المنظمات المجيبة أن مجموعة عناصر الأجر الحالية تدعم تنفيذ ولاياتها. وترد معلومات إضافية عن ردود المنظمات في المرفق الخامس لهذا التقرير.

الاستقصاء العالمي للموظفين

53 - شارك ما مجموعه 10 065 موظفا من الفئة الفنية والفئات العليا في الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2019. وكانت النتائج الرئيسية للاستقصاء هي أن المستوى العام لاهتمام الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا مرتفع، حيث يشعر 82 في المائة منهم بالاهتمام، وهو ما يقل شيئا ما عن نتائج الاستقصاء السابق الذي أجري في عام 2013 (86 في المائة). وأفاد ما مجموعه 93 في المائة من المجيبين

باستعدادهم عن طيب خاطر لبذل جهد إضافي لمساعدة منظماتهم على تحقيق النجاح، وأشار 88 في المائة منهم إلى أنهم فخورون بإخبار الناس بأنهم يعملون لصالح منظماتهم (كلتا النسبتين المئويتين أقل شيئا ما من نتيجتي عام 2013 وهما 96 و 90 في المائة، على التوالي). وبدا أن موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذين كانوا في الخدمة لمدة تقل عن سنتين وقت إجراء الاستقصاء (أي الموظفون الذين انضموا بعد بدء نفاذ المجموعة الجديدة لعناصر الأجر)⁽⁵⁾، لديهم أعلى مستوى اهتمام (86 في المائة). وأفاد حوالي 95 في المائة من هذه المجموعة من المجيبين باستعدادهم عن طيب خاطر لبذل جهد إضافي لمساعدة منظماتهم على تحقيق النجاح، وأشار 93 في المائة منهم إلى أنهم فخورون بإخبار الناس بأنهم يعملون لصالح منظماتهم.

54 - وفيما يتعلق بالآراء العامة بشأن نظام الأجور الحالي، أشارت نتائج الاستقصاء إلى أن حوالي نصف المجيبين من الفئة الفنية والفئات العليا (44 في المائة) كانوا إيجابيين في آرائهم العامة بشأن نظام الأجور الحالي وأن حوالي الثلث (32 في المائة) كانوا سلبيين⁽⁶⁾. وعند مقارنة مجموعة عناصر الأجر مع ما تعتمد عليه منظمات أخرى مماثلة⁽⁷⁾ خارج منظومة الأمم المتحدة، رأى نحو 32 في المائة أن الأجور تنافسية.

55 - وأظهر التحليل المقارن لنتائج استقصاء الموظفين أنه على الرغم من بعض الاختلافات في تصورات الموظفين بشأن عناصر الأجر بين عامي 2013 و 2019، كان مستوى الاحتفاظ بالموظفين مستقرًا. وقال حوالي 76 في المائة من المشاركين في استقصاء عام 2019 إنهم يعترفون بالبقاء في النظام الموحد في الأشهر الـ 12 المقبلة، فيما قال 13 في المائة منهم إنهم، من الناحية المثالية، يرغبون في المغادرة، وأشار 8 في المائة إلى أنهم يعترفون بالمغادرة. وفي عام 2013، أشار 79 في المائة من المجيبين إلى أنهم يعترفون بالبقاء في المنظمة في الأشهر الـ 12 المقبلة، وقال نحو 10 في المائة منهم إنهم، من الناحية المثالية، يرغبون في المغادرة، فيما أشار 7 في المائة إلى أنهم يعترفون بالمغادرة.

مقارنة التكاليف

56 - أبلغت اللجنة في عام 2015 عن التكاليف المتوقعة من تنفيذ المجموعة المنقحة لعناصر الأجر. وتقرر في ذلك الوقت أن التعديلات المقترحة ستكون عموماً فعالة من حيث التكلفة، وإن كان من المتوقع أن يختلف منحى الإنفاق لفرادى عناصر الأجر. وباستخدام أحدث إحصاءات الموظفين، قُدمت تقديرات التكاليف المحدثة لعام 2021 لكي تنظر فيها اللجنة. وترد نتيجة هذه التقديرات في المرفق السادس لهذا التقرير.

(5) ما مجموعه 825 من المجيبين (8,2 في المائة من جميع المجيبين).

(6) خلال الفترة التي كان يُجرى فيها الاستقصاء، أرسلت اتحادات موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة رسالة إلكترونية تتصح فيها الموظفين بالإجابة على بعض أسئلة الاستقصاء بطريقة معينة. وفي حين جرت معالجة هذا الشاغل مباشرة برسالة إلكترونية أُرسِلت إلى جميع جهات التنسيق التابعة للمنظمات، بحيث طُلب منها نقل الرسالة إلى الموظفين، فإن ذلك ربما كان له أثر على بعض الإجابات على الاستقصاء.

(7) عندما سئل الموظفون عن المنظمات التي يقارنون بها مجموعة عناصر الأجر التي يحصلون عليها، أشاروا إلى المنظمات الدولية الأخرى (72 في المائة)، تليها مؤسسات القطاع الخاص (58 في المائة)، والحكومات (33 في المائة)، والمنظمات غير الحكومية (18 في المائة)، والعاملون لحسابهم الخاص (10 في المائة).

57 - وفي عام 2015، أشارت حسابات اللجنة إلى أن الانتقال إلى الهيكل الموحد للمرتبات سيؤدي إلى تحقيق وفورات بنسبة 0,65 في المائة تقريباً. واستناداً إلى إحصاءات الموظفين المستكملة، تشير التقديرات إلى أن النظام الجديد أقل تكلفة بنحو 0,36 في المائة⁽⁸⁾. ويفسر الفرق بين النسبتين المؤنيتين بقرار الجمعية العامة استحداث بدل الوالد الوحيد وبالفرق في تكوين الموظفين استناداً إلى قاعدتي بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين لعامي 2012 و 2019 المستخدمتين في توقعات التكاليف. وعموماً، ظلت توقعات تكاليف عام 2015 المتعلقة بجدول المرتبات الموحد، مع ذلك، في حدودها المتوقعة.

58 - وتبين أيضاً أن التغييرات في وتيرة الحصول على الدرجات داخل الرتب ينتج عنها وفورات ضمن حدود التكاليف المتوقعة. وقد تأكد ذلك من خلال مقارنة المرتبات (بما في ذلك المرتب الأساسي وتسوية مقر العمل وبدل الزوج المعال) على مدى فترة ثلاث سنوات. وفي عام 2015، قُدرت الوفورات السنوية المتوقعة على مدى السنوات الثلاث الأولى بنحو 0,75 في المائة⁽⁹⁾. وفي عام 2021، وباستخدام الأرقام المتعلقة بالمرتبات في الفترة من عام 2017 إلى عام 2019، تبين أن الوفورات وصلت إلى حوالي 0,71 في المائة سنوياً. ويعزى التباين الطفيف في النسبة المئوية إلى الفرق في تكوين ملاك الموظفين بين مختلف السنوات.

59 - وفيما يتعلق بالبدلات المتصلة بالميدان، لوحظت اختلافات أعلى قليلاً عند مقارنة التكاليف فيما يتعلق بالإجازة المعجلة لزيارة الوطن وحافز التنقل. وتعزى هذه الاختلافات إلى قرار الجمعية العامة بزيادة حافز التنقل بنسبة 25 في المائة ابتداء من الانتداب الرابع و 50 في المائة ابتداء من الانتداب السابع، فضلاً عن قرارها بالإبقاء على الإجازة المعجلة لزيارة الوطن بالنسبة لمراكز العمل المصنفة في الفئتين دال وهاء خارج إطار الراحة والاستجمام. وفيما عدا ذلك، تتسق توقعات التكاليف إلى حد بعيد مع توقعات التكاليف لعام 2015. وتعزى الاختلافات الطفيفة في النسبة المئوية لبدل المشقة وبدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة بين عامي 2015 و 2021 إلى الاختلافات في تكوين ملاك الموظفين والتغييرات في بدل المشقة وبدل الخطر والمركز من حيث عدم السماح باصطحاب الأسرة.

60 - وفيما يتعلق بعناصر مدفوعات انتهاء الخدمة، أدى حذف عنصر الإعالة من هيكل المرتبات، الذي كان يمثل حوالي 6 في المائة بالنسبة للحالات المنطبقة، إلى خفض التكاليف المرتبطة بمدفوعات انتهاء الخدمة. وتم تحليل إحصاءات الموظفين للفترة من عام 2017 إلى عام 2019، وأشارت التقديرات إلى أن تكلفة مدفوعات انتهاء الخدمة في المنظمات المشتركة في النظام الموحد أصبحت أقل بحوالي 4,1 في المائة بالنظر إلى تطبيق جدول المرتبات الموحد. وبالإضافة إلى ذلك، نتجت وفورات إضافية عن التغييرات التي أُدخلت على الجدول الزمني لتسديد منحة إعادة إلى الوطن. وحُسبت الوفورات الإجمالية المحققة من النهج المنقح إزاء مدفوعات انتهاء الخدمة بنسبة 10,2 في المائة، مقارنة بنسبة 5,2 في المائة المتوقعة. وساهمت زيادة عدد حالات انتهاء خدمة الموظفين الذين تقل مدة خدمتهم الاعترافية عن خمس سنوات إسهاماً كبيراً في هذا الفرق.

(8) يستثني هذا التقدير التدابير الانتقالية التي من المقرر أن تنتهي صلاحيتها في عام 2023.

(9) في عام 2015، أُبلغ عن أن الوفورات المقدرة بلغت حوالي 1 في المائة في المتوسط في السنة في غضون فترة السنوات الخمس. ولا يقارن في هذا التقييم سوى متوسط ثلاث سنوات، حيث لم تتوفر بيانات عن الموظفين لعامي 2020 و 2021.

- 61 - ولاحظت المنظمات أن التغييرات في نظام منح التعليم إيجابية من منظور البساطة والشفافية. ولتقييم أثر التغييرات على الميزانية، تم تحليل مطالبات منحة التعليم المقدمة في الفترة 2016/2015 في 24 منظمة والمطالبات المقدمة في الفترة 2019/2018 في 25 منظمة. ويوفر النظام الجديد معدل سداد أعلى فيما يتصل بالمدارس التي لديها مستويات رسوم معتدلة، ويبدو أنه مؤاتٍ للموظفين في مراكز العمل الميدانية. وعند تحليل معدل تضخم الرسوم الدراسية⁽¹⁰⁾ منذ عام 2015، لم يشهد متوسط مبلغ السداد لكل طالبة اتجاهاً تصاعدياً كبيراً. وعلى النحو المتوقع، انخفض عدد المطالبات المتعلقة بمصروفات الإقامة الداخلية انخفاضاً كبيراً بالنظر إلى النهج الجديد لسداد تكاليف الإقامة الداخلية. وعموماً، من خلال استخدام مزيج من بيانات المطالبات بمنحة التعليم والإجابات النوعية من المنظمات، يبدو أن نظام منحة التعليم الجديد يفي بسمة الفعالية من حيث التكلفة.
- 62 - وإجمالاً، تبين مقارنة التكاليف أن توقعات عام 2015 ظلت صحيحة بالنسبة لمعظم البنود التي اقترحتها اللجنة. وإلى جانب العناصر التي أدخلت الجمعية العامة تعديلات عليها، يبدو أن التكلفة الإجمالية لعناصر الأجر التي نوقشت آخذة في الانخفاض.

المناقشة التي دارت في اللجنة

- 63 - أكدت شبكة الموارد البشرية أن مجموعة عناصر الأجر المنقحة أكثر إنصافاً وبساطة وشفافية وعدلاً لأنها تؤيد مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة. ومن منظور الفعالية من حيث التكلفة، ذُكر أنه لئن كان من الصعب فصل أثر نظام عناصر الأجر المنقح عن أثر التدابير أو الأحداث الجارية الأخرى، فإن العديد من المنظمات شهدت انخفاضات عامة في تكاليف ملاك الموظفين على مدى الزمن تُعزى إلى تدابير من بينها العمل بدورة أطول للحصول على العلاوات داخل الرتبة، والتغييرات في نظام منحة التعليم، ووقف العمل ببديل عدم نقل الأمتعة، والتغييرات في الإجازة المعجلة لزيارة الوطن. وقد خُفّضت التكاليف الإدارية وعبء العمل فيما يتصل بإدارة عناصر الأجر مثل منحة التعليم بالنظر إلى استخدام الجدول التنازلي العام الجديد والمساعدة الموحدة في المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية على نحو يسمح بمستويات أعلى من التشغيل الآلي.
- 64 - وعلى الرغم من أن مجموعة عناصر الأجر المنقحة لا تزال تنافسية، بوجه عام، فإن أثرها يصبح محدوداً في بعض الحالات من حيث القدرة التنافسية، مثلاً فيما يتصل بجهود استقدام خبراء في مجالات متخصصة أو تحديد مرشحين لشغل مناصب من الرتب العليا. ولذلك، ترى شبكة الموارد البشرية أن هناك حاجة للإبقاء على خيار منح مكافآت الاستقدام على الرغم من أنه نادراً ما استُخدم في السنوات الأخيرة.
- 65 - وفيما يتعلق بالبدلات المتصلة بمراكز العمل الميدانية، ترى شبكة الموارد البشرية أنها إما تحسنت أو وصلت إلى مستويات مرضية فيما يتصل بتحفيز الخدمة في مراكز العمل الميدانية. ويعزى ذلك إلى زيادة في بدل المشقة للموظفين غير المتزوجين، وزيادة في بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة للموظفين في الرتب الدنيا ولديهم معالون، ونظام منحة التعليم الجديد حيث أصبحت هذه المنحة أكثر ملاءمة للموظفين في مراكز العمل الميدانية التي يبدو فيها أن الرسوم الدراسية تتدرج في الشرائح الدنيا.

(10) تبين أن متوسط معدل تضخم الرسوم الدراسية يبلغ حوالي 4 في المائة سنوياً، محسوباً بالعملة المحلية، في الفترة من عام 2011 إلى عام 2014، و 3 في المائة، محسوباً سنوياً، بدولار الولايات المتحدة، في الفترة من عام 2014 إلى عام 2019، على نحو ما نوقش في دراسات سابقة أجرتها اللجنة.

وذكر أن التغييرات التي أدخلت على أحكام الإجازة المعجلة لزيارة الوطن التي كانت قائمة سابقاً في مراكز العمل المصنفة في الفئة جيم قد أثرت سلباً على الموظفين، وجعلت المواقع المصنفة في هذه الفئة من المشقة أقل جاذبية إلى حد ما. ويؤدي حافز التنقل دوراً رئيسياً في تعزيز التنقل إلى مراكز العمل الميدانية. وفي السياق نفسه، وجهت الشبكة انتباه اللجنة إلى ضرورة التوصل إلى حل فعال لمسألة تعديل بدلات الإعالة والتي طال أمدها.

66 - وذكر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن مجموعة عناصر الأجر ينبغي أن تكون تنافسية وعادلة ومنصفة وشفافة ويسهل على الجهات صاحبة المصلحة إدارتها وفهمها، وأن تكافئ التميز وأن تركز على المبدأ المنصوص عليه في المادة 101 من الميثاق. وعلى الرغم من أن هذا الاتحاد أقر بوجود توجه نحو تحقيق الأهداف المعلنة فيما يتصل بمجموعة عناصر الأجر المنقحة وأن الموظفين رحبوا عموماً بمبادرات مثل بدل الوالد الوحيد، فقد أشار إلى أن هناك بعض المجالات أفاد بشأنها الموظفون بأن التغييرات في مجموعة عناصر الأجر أسفرت عن زيادة في المشقة. وأشار إلى استقصاء جس النبض الجاري الذي تنفذه اتحادات الموظفين من أجل استقاء تصورات الموظفين بشأن التغييرات في عناصر الأجر. وكشف تقييم أولي لهذا الاستقصاء أن الموظفين يشعرون بأن التغييرات في منحة التعليم ووتيرة الحصول على الدرجات داخل الرتب أحدثت تأثيراً سلبياً. وفي هذا الصدد، رحب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين باعتماد اللجنة إعادة تأكيد توصياتها لعام 2019 المقدمة إلى الجمعية العامة بشأن تعديل الجدول التنازلي لسداد منحة التعليم وتعديل المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية استناداً إلى دورة استعراض مدتها سنتان لمستوى المنح وفقاً للمنهجية المعتمدة. وفيما يتعلق بالفعالية من حيث التكلفة، أشار هذا الاتحاد إلى أن الغرض الأصلي من الإصلاح ليس خفض التكلفة عن طريق تخفيض استحقاقات الموظفين، بل عن طريق زيادة التبسيط والكفاءة والترشيد. وأشار الاتحاد أيضاً إلى أنه ينبغي أيضاً مراعاة عملية تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة التي اتسمت بطولها وتعقيدها، بما في ذلك التكيف الباهظ لفرادى النظم المركزية لتخطيط الموارد. وفي حين أنه من الصعب تقييم هذه المسائل وتحديدها كما، ولا سيما فيما يتعلق بالآثار المترتبة على التكاليف، يعتقد الاتحاد أنه من المهم توثيق مجالات الأثر هذه، ولا سيما مع التركيز على "الدروس المستفادة". وفيما يتعلق بالإطار التعاقدية، أشار الاتحاد إلى أنه ينبغي إرجاء أي مناقشة بشأن هذه المسألة إلى أن يجتمع الفريق العامل ذو الصلة. ولفت انتباه اللجنة إلى الحالة المتعلقة ببدلات الإعالة وأشار إلى أن فشل الجمعية في اتخاذ إجراء لتعديلها منذ أكثر من عشر سنوات أمر غير مقبول.

67 - وعلى الرغم من أن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أقرت بأن مجموعة عناصر الأجر الجديدة تحقق الإنصاف والشفافية، فإن لديها بعض التحفظات فيما يتعلق بالفعالية من حيث التكلفة لأنها لا تشجع القدرة التنافسية. وأوضحت أنه ينبغي للنظام الموحد أن يسعى جاهداً إلى استقدام مجموعة من المرشحين ذوي أفضل المواهب من خلال منحهم استحقاقات تنافسية. وأعربت لجنة التنسيق عن قلقها إزاء فعالية المبالغ التحفيزية من أجل استقدام خبراء في المجالات العالية التخصص. ورأت أن هذا الحافز قد لا يعوض الخسائر المتكبدة الناجمة عن التغييرات في الاستحقاقات الأخرى. وأعربت عن أسفها لوقف العمل بالعاوات السنوية داخل الرتبة وبالإضافة المتسارعة المرتبطة بالكفاءة اللغوية. وبالنسبة لمنحة التعليم، فعلى الرغم من الترحيب باستحداث الجدول التنازلي، هناك تشكيك في الأساس المنطقي لاعتبار بعض الرسوم الدراسية غير مقبولة في مجموعة عناصر الأجر الجديدة.

وفيما يتعلق بالبدلات ذات الصلة بالميدان، أشارت لجنة التنسيق إلى أن تحسين استحقاقات الأسرة سيسهم في تحقيق مزيد من التوازن بين الجنسين والتنقل. وفي هذا الصدد، أعربت عن تحفظاتها بشأن وقف العمل، في مراكز العمل من الفئة هاء، بالمساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية في نظام منحة التعليم وبحوافز التنقل، ووقف العمل بدورة الإجازة المعجلة لزيارة الوطن بالنسبة لمراكز العمل المصنفة في الفئات جيم ودال وهاء. وتعتقد لجنة التنسيق أن إعادة النظر في هذه القرارات وإضفاء الطابع الرسمي على عناصر أجر أخرى، مثل منح بدل عوضاً عن منحة استقرار الأسرة، والنظر في توسيع نطاق تغطية تكاليف السفر ووقت الراحة والاستجمام إلى البلد الأصلي، سيكون لهما آثار إيجابية على القوة العاملة وعلى المنظمة. وطلبت إنشاء فريق عامل لمعالجة أي أوجه قصور أو فجوات في الاستحقاقات المتصلة بالأسرة. ولاحظت لجنة التنسيق أن مسألة العمل عن بعد أو ترتيبات العمل المرنة، التي نتجت عن جائحة كوفيد-19، ينبغي ألا ينظر إليها على أنها طريقة العمل في المستقبل. وينبغي أن تظل ترتيبات العمل المرنة خياراً للموظفين وينبغي ألا تفرض عليهم كجزء من ترتيباتهم التعاقدية.

68 - وأشار اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى أن تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة أسفر عن عبء عمل إضافي في إدارات الموارد البشرية في المنظمات. وفيما يتعلق بعناصر الأجر المحددة، استشهد بالنتائج الأولية التي خلص إليها "استقصاء جس النبض" الذي أجرته اتحادات الموظفين. فقد أعرب المجيبون على الاستقصاء عن قلقهم إزاء تخفيض وتيرة العلاوات داخل الرتبة، وكانوا أقل رضى عن نظام منحة التعليم الجديد حسبما ينطبق في مواقع المقار. وشدد الاتحاد على الحاجة إلى إجراء تعديلات دورية على الجداول التنافسية لمنحة التعليم لتعكس ارتفاع تكاليف الرسوم الدراسية. وفيما يتعلق بوقف العمل بحافز الكفاءة اللغوية، أيد الاتحاد توصيات وحدة التفتيش المشتركة فيما يتعلق بتعدد اللغات (JIU/REP/2020/6) واقترح أن تتمشى إعادة العمل بحافز الكفاءة اللغوية مع تلك التوصيات. وطلب إلى اللجنة إعادة النظر في التغيير المتعلق بالإجازة المعجلة لزيارة الوطن، بالنظر إلى آثاره السلبية، ولا سيما على الموظفين العاملين في مراكز العمل النائية المصنفة في الفئة جيم، ودعا اللجنة إلى إعادة النظر في الصلة بين عناصر الأجر والأداء بمزيد من التفصيل.

69 - وبعد أن حطت اللجنة البيانات التي قدمتها المنظمات وإسهامات الاستقصاء العالمي للموظفين، وجدت أن مجموعة عناصر الأجر الجديدة تبدو، عموماً، متوائمة مع السمات المنشودة وتيسر بفعالية تنفيذ ولايات المنظمات. واعتُبر أن هيكل المرتبات الجديد أكثر إنصافاً، أخذاً في الاعتبار أنه يدعم مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة. واعتُبر أيضاً أن وجود حكم منفصل للاعتراف بالمعالين تحسناً يعكس الممارسات الحديثة. والنظام الجديد لمنحة التعليم وخيارات استحقاقات الانتقال أبسط وأسهل من حيث التفسير والإدارة على حد سواء. وأشار أيضاً إلى أنه على الرغم من أن ترشيد وتبسيط إدارة المرتبات والبدلات كان أحد الأهداف الهامة لتتقيح عناصر الأجر، فقد ركز الاستعراض أيضاً على تحديد أوجه التداخل أو الازدواجية المحتملة في مجموعة عناصر الأجر القديمة وإزالتها. وكان هذا الجانب واضحاً بشكل خاص في التغييرات المتعلقة بجدول المرتبات الموحد، والعناصر المتصلة باستحقاقات الانتقال، والإجازة المعجلة لزيارة الوطن.

70 - وعند استعراض التعليقات الواردة من المنظمات، لاحظ عدة أعضاء في اللجنة أنه على الرغم من أن معظم المنظمات كانت إيجابية عموماً في تقييمها لمجموعة عناصر الأجر المنقحة، فإن الأمر لم يكن كذلك بالنسبة لمنظمتين. وعلمت اللجنة، عند سعيها للحصول على مزيد من المعلومات من هاتين

المنظمتين، أن إحداهما ترى عدم جاذبية نظام عناصر الأجر للموظفين غير المتزوجين، في حين ترى الأخرى أن النظام المنفتح يركز أكثر على الميدان ولا يقدم مساعدة كافية لتغطية النفقات المتصلة بالتعليم للموظفين في مواقع المقار. وفي هذا الصدد، أشارت اللجنة إلى أنه قد أدخلت عدة تحسينات جوهرية فيما يتعلق بالموظفين غير المتزوجين، سواء من حيث هيكل جدول المرتبات أو البدلات المتصلة بالميدان (بدل المشقة وحافز التنقل). وشددت اللجنة على حجم استعراض نظام عناصر الأجر، الذي كان الأول من نوعه منذ أكثر من 20 عاما، وأشار عدة أعضاء إلى المناقشات الطويلة والصعبة أحيانا التي دارت في أثناء الاستعراض. ولذلك، يمكن النظر في الآراء المتعلقة بالميدان التي أعربت عنها الجهات صاحبة المصلحة في السياق العادي لاستعراض اللجنة بشأن المواضيع ذات الصلة، وقد يكون من السابق لأوانه محاولة تكييف أو تعديل فرادى العناصر في الوقت الحاضر في غياب مزيد من المعلومات.

71 - وانتقلت اللجنة إلى النظر في فرادى عناصر مجموعة عناصر الأجر.

جدول المرتبات الموحد وبدلات الإعالة

72 - أشارت اللجنة إلى مناقشاتها التي أدت إلى تطبيق جدول المرتبات الموحد للفئة الفنية والفئات العليا الذي حوّل الإشارة إلى الحالة الأسرية في المرتب إلى ثلاثة بدلات أنشئت حديثا، هي بدل إعالة الزوج والبدل الانتقالي وبدل الوالد الوحيد (طبّق البديل الأخير بناء على طلب الجمعية العامة). ولوحظ أن الجدول والبدلات ذات الصلة قد طبقت في جميع المنظمات دون مشاكل في معظمها.

73 - وشدد أعضاء اللجنة على أهمية الحفاظ على مبدأ نوبلمير باعتباره حجر الزاوية في أجر الموظفين الفنيين. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة التغييرات الأخيرة في إدارة الهامش الرامية إلى تعزيز الإحالة المرجعية بين مرتبات النظام الموحد ومرتبتي موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. وأكدت اللجنة أيضا أن وتيرة الحصول على الدرجات داخل الرتب تعد أكثر قابلية للمقارنة مع جدول الأجر الأساسي للجدول العام للولايات المتحدة والممارسات العالمية المتعلقة بالأجور. وعلاوة على ذلك، أشارت اللجنة إلى اقتراحها بأنه يمكن استخدام الوفورات الناتجة عن التعديلات على وتيرة الحصول على الدرجات لتمويل تكلفة حوافز الأداء في إطار تقييم الأداء والاعتراف به.

74 - وفيما يتعلق باقتراح إعادة العمل بالحافز اللغوي، رأت اللجنة، مؤكدة على قيمة تعدد اللغات داخل المنظمات، أنه يمكن تشجيعه بوسائل أخرى، مثل المكافآت النقدية غير الداخلة في المعاش التقاعدي أو المكافآت أو الحوافز غير النقدية. وفي هذا الصدد، لوحظ أنه، بينما تقدم معظم المنظمات دورات لغوية مجانية للموظفين، فإن منظمة واحدة فقط قد استخدمت، قبل إجراء الاستعراض، حافز ربط العلاوة المعجلة داخل الرتبة بالكفاءة اللغوية لعدد محدود من الوظائف فقط. ويبدو بالتالي أنه لم يكن لوقف هذا الحافز أي أثر على مبادرات تعدد اللغات للنظام الموحد. واقترح بعض أعضاء اللجنة إدراج مسألة تعدد اللغات في برنامج عمل اللجنة في المستقبل للمزيد من المناقشة.

75 - وفيما يتعلق بالشواغل المعرب عنها بشأن صعوبة استقدام خبراء في المجالات العالية التخصص، أشير إلى أنه تمت الموافقة على تقديم حافز لتيسير استقدام هؤلاء الخبراء كجزء من استعراض الأجور. ولئن أدرجت أحكام تتعلق باستخدام هذا الحافز في السياسات ذات الصلة لعدة منظمات، فإن منظمة واحدة فقط أبلغت اللجنة عن دفع حافز في عام 2019. وأشارت بعض المنظمات إلى أنها تعترم تطبيق حافز الاستقدام لتلبية احتياجاتها.

76 - وناقشت اللجنة مدى تحقيق السمات المتوخاة لنظام الأجور المنقح. وفيما يتعلق بالتغييرات في المرتبات والبدلات المتصلة بالأسرة، لوحظ أن النظام لم يصبح أكثر حداثة وإنصافا وبساطة وشفافية فحسب، بل أصبح أيضا أكثر فعالية من حيث التكلفة. وأشارت إلى أن تقييم الفرق في التكاليف بين النظامين الحالي والسابق يماثل توقعات التكاليف المقدمة إلى الجمعية العامة قبل التطبيق.

نظام منحة التعليم

77 - اتفقت اللجنة على أن تطبيق الجدول التنازلي وصيغة المبلغ المقطوع للمساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية قد حققا الأهداف المتمثلة في تبسيط نظام منحة التعليم وجعله أكثر شفافية وسهولة من حيث الإدارة والفهم. وتشير البيانات المتصلة بالمطالبات التي جمعت قبل تطبيق نظام منحة التعليم الجديد وبعده، وكذلك الردود على الاستبيان الواردة من مؤسسات النظام الموحد، إلى أن التعديلات أتت بوجه عام بالمفعول المقصود منها والغرض الذي رُسمت له. وأفادت معظم المنظمات عن انخفاض في العبء الإداري نتيجة تبسيط عملية تقديم المنحة وترشيدها.

78 - وأشار إلى أنه قد أعرب عن بعض الشواغل عند تصميم جدول موحد عالميا في النظام المنقح لمنحة التعليم بسقف أعلى. غير أن البيانات المتصلة بالمطالبات لم تثبت بأي شكل من الأشكال قيام الموظفين باختيار مدارس أعلى تكلفة لأولادهم. بل على العكس من ذلك، يبدو أن تحليل البيانات المتصلة بالمطالبات يشير إلى تحول اختيار موظفي النظام الموحد للمدارس التي يرتادها أولادهم إلى بدائل أقل تكلفة، حيثما أمكن ذلك.

79 - ولاحظ الأعضاء أنه ربما كان لتخفيض عدد المصروفات التعليمية المسموح بها أثر أكبر على النفقات من الأموال الخاصة التي يدفعها الموظفون الذين يلتحق أولادهم بمدارس تفرض رسوما دراسية أقل. وبالتالي، فإن ارتفاع معدلات السداد المطبقة على مبالغ المطالبات الأدنى يبدو مبرراً من منظور الإنصاف. وبالإضافة إلى ذلك، لوحظ أن إدخال تغييرين على النظام أدى إلى خفض تكلفته الإجمالية. وهذان التغييران هما: (أ) تبسيط تقديم المساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية، مع اقتصار الاستحقاق على الموظفين الميدانيين الذين لديهم أطفال يدرسون في المرحلتين الابتدائية والثانوية؛ (ب) تخفيض السفر لأغراض التعليم ليقصر على رحلة واحدة فقط ذهابا وإيابا لكل مستفيد من المساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية. وقد زاد متوسط منحة التعليم العادية لكل مطالبة، بما يشمل المساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية ونفقات السفر المقدر، بمعدل أقل في إطار النظام الجديد من متوسط المعدل المقدر لزيادة تكلفة التعليم خلال السنوات الدراسية الثلاث قيد التحليل.

80 - وفي حين أن بعض الموظفين قد لا يكونون راضين عن النظام المنقح أو موافقين عليه تماما، ولا سيما أولئك في المواقع من الفئة حاء، أو من لديهم أطفال في المستوى الجامعي، أشار إلى أنه تم التوصل إلى حلول وسطى خلال الاستعراض الشامل بسبب المفاضلة بين التبسيط والإنصاف والأهداف الأخرى المنشودة. ولذلك، وبينما سيتعين رصد النظام المنقح لمنحة التعليم بمرور الزمن، فهو يُنظر إليه في الغالب على أنه أكثر شفافية وبساطة وترشيدها، مقارنة بالنظام السابق.

81 - وفيما يتعلق بالآلية الجديدة لتعديل مستوى منحة التعليم، لوحظ أن النهج المنقح، الذي لم يعد يراعي توزيع المطالبات ولكنه يستخدم فقط معدلات الرسوم الدراسية ورسوم الإقامة الداخلية، أثبت أنه يتسم بالقوة وبأنه أقل كثافة من حيث اليد العاملة بشكل كبير، ومن الأرجح أنه سيحقق المستوى المستهدف من

السداد مع إزالة أثر الدوامة المحتمل وتحقيق مستوى أعلى من الشفافية. وعلاوة على ذلك، فقد تحققت الكفاءة دون الحاجة إلى تجميع المنظمات للبيانات المتصلة بالمطالبات وتقديمها ليجري تحليلها كل سنتين، واستعراض اللجنة للحدود القصوى لمستوى المنح بالنسبة لمناطق متعددة.

82 - ولاحظ بعض المشاركين أن النظام المنقح يعتبر أكثر ملاءمة للموظفين في الميدان وأنه يمكن إيلاء مزيد من الاعتبار للموظفين في مراكز العمل من الفئة حاء. غير أن أعضاء اللجنة أشاروا إلى أن نظام المنح المنقح صُمم بهدف تيسير تنقل الموظفين إلى مراكز العمل الميدانية، وبناء عليه، فإن الاعتمادات الحالية للمساعدة في مصاريف الإقامة الداخلية تسهم في تحقيق هذا الهدف. واثق على أن تظل هذه المسألة قيد المزيد من الاستعراض، بالنظر إلى قصر الوقت نسبياً لعمل النظام الجديد.

العناصر المتصلة بالميدان والانتقال

83 - أشارت اللجنة إلى أن ردود المنظمات على الاستبيان من حيث صلتها بفرادى العناصر المتصلة بالميدان أتت إيجابية أو محايدة في معظمها وأنه لم يلاحظ أي أثر سلبي على قدرة المنظمات على استقدام الموظفين أو الاحتفاظ بهم في المواقع الميدانية. وينطبق الحال على بدل المشقة، وبدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وحافز التنقل. وأظهر تحليل للبيانات أيضاً أن نسبة النساء في مراكز العمل من الفئات ألف إلى هاء قد زادت من 37,5 في المائة إلى 40,3 في المائة بين العامين 2015 و 2019. ولاحظت اللجنة أيضاً أن مستوى مشاركة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا في المواقع الميدانية، الذي بلغ في المائة، أعلى نسبياً من مستوى المشاركة الإجمالي لدى فئات الموظفين تلك. وفي الوقت نفسه، أقرت اللجنة بأن عوامل عدة تدفع مستويات مشاركة الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة غير الأجر، مثل رسالة المنظمات.

84 - وأشارت اللجنة أنه لم يلاحظ أي أثر سلبي ناتج عن ترشيد وتبسيط بعض العناصر المتداخلة من العناصر السابقة من مجموعة عناصر الأجر المتعلقة بالميدان وبالتنقل. ولاحظت أن وقف بدل عدم نقل الأمتعة الذي كان يدفع في السابق لمدة تصل إلى خمس سنوات في أي مركز عمل، وجزء المبلغ المقطوع من منحة الانتداب للشهر الثاني للانتداب لمدة سنتين أو أكثر، لم يطرح أي مسائل بارزة. وفي هذا الصدد، أظهرت ردود المنظمات أن العناصر المنقحة والمبسطة المتصلة بالانتقال، التي تتألف من السفر بغرض الانتقال والشحن بغرض الانتقال ومنحة الاستقرار، تلبى احتياجات المنظمات بطريقة فعالة من حيث التكلفة، وأنها توفر قدراً من المرونة، في جملة أمور، مع خيار تلقي مبلغ مقطوع أقصى بدلاً من الشحن بغرض الانتقال.

85 - وبينما أشارت اللجنة إلى بعض الآراء المتعلقة بوقف حافز تنقل الموظفين إلى مراكز العمل من الفئة حاء، فإنها لم تر أي مؤشر على مواجهة المنظمات لأي صعوبات كبيرة في استقدام موظفين إلى هذه المواقع، التي عادة ما تكون لها مزايا أخرى مثل جودة نوعية الحياة أو التعليم أو فرص العمل للأزواج. وفيما يتعلق بآراء المنظمات والموظفين بشأن جوانب محددة مثل الإجازة المعجلة لزيارة الوطن، أشارت اللجنة إلى الاعتبارات السابقة المتعلقة بالتداخل المتصور بين استحقاق الإجازة المعجلة لزيارة الوطن واستحقاق الراحة والاستجمام. وأشارت اللجنة أيضاً إلى المسائل المثارة بشأن دعم الأسرة للموظفين العاملين في أماكن صعبة. ولاحظت أنه رداً على سؤال من الاستقصاء العالمي للموظفين بشأن ما إذا كان الموظفون على استعداد لقبول انتداب إلى مركز من مراكز العمل الشاقة من الفئة دال أو هاء،

أجاب 36 في المائة من الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا بالنفي. وتتعلق أهم ثلاثة أسباب ذكرها هؤلاء الموظفون باعتبارات أسرية وليس بعناصر الأجر (الأثر على الأطفال، 55 في المائة؛ والأثر على الزوج، 51 في المائة؛ والأثر على الأسرة عموماً، 50 في المائة). وخلصت اللجنة إلى أنه يمكن النظر في هذه المسائل في الوقت المناسب.

86 - ونظرت اللجنة أيضاً في نتائج تحليل الفروق في التكاليف بين العناصر الميدانية لنظامي التعويض السابق والمنقح استناداً إلى إحصاءات الموظفين لعام 2019 الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين (انظر المرفق الثاني). ولاحظت اللجنة أنه، بعد احتساب الزيادات في مستويات بعض البدلات ذات الصلة بالميدان منذ عام 2015، فإن الفرق في النسبة المئوية للتكاليف بين النظامين يتماشى إلى حد كبير مع ما تم إبلاغ الجمعية العامة به في عام 2015، باستثناء العناصر التي نقحتها الجمعية، كما هو الحال بالنسبة لحافز التنقل. وبخلاف ذلك، يمكن أن تعزى أي اختلافات طفيفة إلى الفرق في ملاك الموظفين بين إحصاءات الموظفين المستخدمة في التقديرات لعام 2015 (مجلس الرؤساء التنفيذيين، 2012) والتقييم الحالي (مجلس الرؤساء التنفيذيين، 2019).

87 - وخلصت اللجنة إلى أن نظام الأجور المنقح، استناداً إلى المعلومات المتاحة، لا يؤثر على قدرة المنظمات على استقدام الموظفين في مراكز العمل الميدانية والاحتفاظ بهم. وقد أظهرت البيانات أن نسبة الموظفين الذين لديهم معالون مستحقون والموظفين غير المعيلين في مراكز العمل من الفئات ألف إلى هاء ظلت مستقرة خلال الفترة من عام 2015 إلى عام 2019. وخلال الفترة نفسها، زادت نسبة النساء في مراكز العمل من الفئات ألف إلى هاء زيادة مطردة، من 37,5 في المائة إلى 40,3 في المائة، وأقرت اللجنة بالجهود العديدة التي تبذلها المنظمات فيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين. وبينما أشارت اللجنة إلى تعليقات بعض المنظمات بشأن صعوبة تقييم أثر أي عنصر بذاته على استقدام الموظفين والاحتفاظ بهم، فقد وافقت على أن عدم وجود بيانات ذات صلة بهذا التقييم، تكون مناسبة التوقيت وأكثر جودة، مسألة تحتاج إلى معالجة. ولاحظت أن ثلاث منظمات فقط تمكنت من تقديم بيانات عن الطلبات المقدمة من الموظفين للالتحاق بمراكز العمل من الفئة حاء والفئات ألف إلى هاء. وهذه البيانات مهمة لإجراء تحليل كمي أكثر متانة واتخاذ قرارات أكثر استنارة، ويمثل عدم توافرها مسألة ينبغي للمنظمات أن تعالجها على سبيل الأولوية.

88 - وقدمت بعض المنظمات اقتراحات لإدخال تحسينات محتملة على نظام الأجور، بما في ذلك فيما يتعلق بطرائق ترتيبات العمل عن بعد ودون تحديد مركز عمل معين، والتي قد تتطلب، في رأيها، إدخال تعديلات على نظام الأجور و/أو إطار الترتيبات التعاقدية. ورأت اللجنة أن أي اعتبارات من هذا القبيل ستكون سابقة لأوانها في المرحلة الراهنة، مشيرة إلى أن مسألة الترتيبات التعاقدية مدرجة في برنامج عملها.

89 - وأشارت اللجنة إلى أن التقييم الأوسع نطاقاً الذي أجرته معظم المنظمات خلص إلى أن مجموعة عناصر الأجر المنقحة تحفز على الخدمة في مراكز العمل الشاقة والشديدة الخطورة وتشجع على التنقل. وبالتالي فإن اللجنة على اقتناع بأن النظام المنقح من حيث صلته بالعناصر الميدانية والعناصر المتصلة بالتنقل يوازن بين المطالب المتنافسة الكثيرة وأنه يمثل تحسناً بالمقارنة مع النظام السابق. ورأت اللجنة أن التقييم يشير إلى أن السمات التي حددتها للاستعراض قد تحققت بطريقة فعالة من حيث التكلفة فيما يتعلق بالعناصر ذات الصلة بالميدان عموماً. وتسعى اللجنة باستمرار إلى إدخال تحسينات على النظام حسب الاقتضاء، استناداً إلى تعليقات المنظمات واتحادات الموظفين، ويمكن معالجة أي مسائل مثارة خلال استعراضاتها المقررة التي تعقد بانتظام بشأن البنود ذات الصلة.

مدفوعات انتهاء الخدمة

90 - لاحظت اللجنة أن أثر التغييرات على مدفوعات انتهاء الخدمة هو في المقام الأول نتيجة طبيعية لتنفيذ جدول المرتبات الموحد. وقد قضى حذف الحالة الأسرية من مرتبات الموظفين الفنيين على التداخل غير المقصود، حيث كان الفرق في الأجر الصافي تبعاً للحالة الأسرية يمتد بموجب النظام السابق تلقائياً ليشمل جميع البدلات المحددة كنسبة مئوية من المرتب. وفيما يتعلق بمنحة الإعادة إلى الوطن - المثبتة باعتبارها استحقاقاً مكتسباً عن الخدمة المؤداة يُدفع إلى الموظفين المغتربين الذين يغادرون البلد الذي يوجد فيه مركز عملهم الأخير عند انتهاء الخدمة - أدرجت عتبة مدتها خمس سنوات من الخدمة الاغترابية كجزء من شروط الاستحقاق. وقد طبقت هذه العتبة مع احترام الحقوق المكتسبة للموظفين الحاليين. ولاحظت اللجنة أن إلغاء التمييز المزدوج في مدفوعات منحة الإعادة إلى الوطن يبسط مجموعة عناصر الأجر. وبالإضافة إلى ذلك، فإن إدخال عتبة استحقاق مدتها خمس سنوات من الخدمة الاغترابية يجعلها أكثر استدامة على المدى الطويل. وأبلغت اللجنة بأنه في حين أن معظم المنظمات لم تواجه أي مشاكل في تنفيذ التغييرات المتصلة بمدفوعات انتهاء الخدمة، فقد توجب القيام بالمزيد من العمل لتكييف النظم المركزية لتخطيط الموارد لديها، وتحديث النظم الإداري والأساسي للموظفين، وإدارة نظام مزدوج لمنحة الإعادة إلى الوطن خلال الفترة الانتقالية.

الاستنتاجات العامة للجنة

91 - لاحظت اللجنة أنه استناداً إلى تحليل الاستبيانات المقدمة من المنظمات والنتائج المستخلصة من بيانات أخرى، تم استيفاء السمات المنشودة لاستعراض الأجور عموماً، وأن مجموعة عناصر الأجر الجديدة تيسر تنفيذ ولايات المنظمات. وكما تؤكد البيانات المتاحة، فإن العديد من عناصر المجموعة الجديدة تعد أكثر تبسيطاً ويُتوقع أن تكون مستدامة. وبشكل عام، لا يزال نظام التعويض قادراً على المنافسة، مما يتيح للمنظمات اجتذاب المزيح الأمثل من المواهب والكفاءات والتنوع.

92 - وقد تناولت اللجنة نظام الأجور المنقح كجزء متكاملة، وذلك نتيجة توافق الآراء بشأن العناصر الفردية. وشددت اللجنة على أنه لا مفر في أي استعراض بهذا الحجم من إثارة بعض المسائل المتعلقة بفردى العناصر، ولكن من المهم التركيز على مجمل الاستعراض على أساس أنه يمكن تعديل أو تنقيح بعض العناصر الفردية بمرور الوقت. وأتفق، عموماً، على أن مجموعة عناصر الأجر المنقحة برمتها تمثل تحسناً كبيراً وأنها تعمل على النحو الذي صممت من أجله. وقد أدى الجدول الموحد للمرتبات وعناصر الإعالة المنفصلة إلى إزالة إمكانية التداخل غير المرغوب فيه أو غير المقصود مع البدلات الأخرى، وجعل نظام الأجور عصرياً ومنصفاً وشفافاً وبسيطاً الإدارة وأسهل من حيث شرحه لأصحاب المصلحة. وقد أسفر نظام منحة التعليم عن بساطة في إدارته والفعالية من حيث التكلفة الإجمالية، وأصبحت عناصر الأجر المنقحة ذات الصلة بالميدان ملائمة للغرض المنشود وتتسم بالترشيد والتبسيط، وتحفز التنقل الجغرافي والخدمة في مواقع العمل الشاقة.

93 - ولطالما سعت اللجنة باستمرار إلى تحسين مختلف جوانب نظام الأجور خلال مختلف استعراضاتها. وتخضع عدة عناصر من مجموعة عناصر الأجر أيضاً للاستعراض من جانب اللجنة بانتظام. وشددت اللجنة، مشيرة إلى بعض الشواغل التي أعرب عنها أثناء التقييم، على أن إدخال المزيد من

التحسينات على أي عناصر وصلها عملية مستمرة، وأنه يمكن مناقشة أي شواغل يثيرها المشاركون بشكل أوثق خلال تلك الاستعراضات⁽¹¹⁾.

94 - وأقرت اللجنة بأن البيانات الموثوقة تظل عنصراً حاسماً بالنسبة لها لكي تتمكن من اتخاذ قرارات قائمة على الأدلة وإجراء تقييمات للجودة. وكررت في هذا الصدد دعوتها إلى المنظمات للتعاون في تقديم البيانات في الوقت المناسب. وشددت كذلك، مع الإشارة إلى الاتجاه التصاعدي في معدل الاستجابة لاستقصاءات المنظمات، على الحاجة المستمرة إلى تحسين الاتصال مع مؤسسات النظام الموحد بشأن تلك المسألة.

قرارات اللجنة

95 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) إبلاغ الجمعية العامة بأنه، استناداً إلى التقييم، تم عموماً تحقيق أهداف الاستعراضات الشامل لمجموعة عناصر أجر الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا؛

(ب) إبلاغ الجمعية العامة بأنه، بقدر ما أشارت بعض المنظمات واتحادات الموظفين أي مسائل ذات صلة، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالميدان، فإن اللجنة ستدرسها ضمن جدولها الزمني العادي لاستعراض البنود ذات الصلة؛

(ج) التأكيد مجدداً على أهمية جمع بيانات جيدة في الوقت المناسب تتعلق بالموارد البشرية من أجل تيسير إجراء التقييمات واتخاذ القرارات بالاستناد إلى الأدلة على نحو أفضل.

هاء - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقرير عن حالة الدراسات الاستقصائية الأساسية في مراكز العمل التي بها مقر لعام 2021 وجدول أعمال الدورة الثالثة والأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل

96 - أقرت اللجنة، عملاً بالمادة 11 من نظامها الأساسي، على تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، وفي ذلك السياق، نظرت في دورتها الحادية والتسعين في تقرير الدورة الثانية والأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل. ونظرت اللجنة، على وجه الخصوص، في الاستنتاجات والتوصيات الرئيسية للجنة الاستشارية بشأن كل من المقترحات المنهجية لتحسين منهجية تجميع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، والمسائل التشغيلية المتعلقة بالعمليات المتصلة بالدراسات الاستقصائية لخط الأساس لعام 2021 في مراكز العمل التي بها مقر واشنطن العاصمة، وهي تقليدياً أول من يخضع للاستقصاء في الجولات الجديدة. وبعد مناقشة مستفيضة، ومع مراعاة آراء ممثلي المنظمات واتحادات الموظفين، قررت اللجنة الموافقة على جميع توصيات اللجنة الاستشارية الواردة في التقرير، على النحو المبين أدناه.

(11) يتضمن المرفق الرابع للتقرير السنوي للجنة لعام 2016 (A/71/30) قائمة بالتواتر الدوري والجدول الزمني لاستعراض العناصر ذات الصلة على النحو الذي قرره اللجنة.

قرارات اللجنة

فيما يخص تجميع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل

97 - نظرت اللجنة في توصيات لجننتها الاستشارية وقررت أن تقوم الأمانة بما يلي:

- (أ) الاستمرار في استخدام صيغة مؤشر وولش ((Walsh المعدل المتعدد الأطراف، استناداً إلى معاملات الترجيح الموحدة للنققات، من أجل تجميع عنصر النفقات داخل المناطق (باستثناء السكن)؛
- (ب) استخدام مجموعة معدلة من مراكز العمل، تشمل بانكوك وجنيف ولندن ومدريد ومونتريال ونيروبي ونيويورك وباريس وروما وفيينا وواشنطن العاصمة، لاستخلاص معاملات الترجيح الموحدة للنققات؛
- (ج) مواصلة إجراء مزيد من الدراسات بشأن المستوى الأعلى لتجميع مؤشر تكلفة المعيشة والمسائل ذات الصلة، بما في ذلك آثاره على تطور الرقم القياسي لتسوية مقر العمل على مر الزمن، وذلك من أجل تبيين ما إذا كان من الممكن استخدام صيغة مؤشر أنسب، مع مراعاة سياق تطبيق الرقم القياسي لتسوية مقر العمل؛
- (د) الاستمرار في استخدام النهج الحالي المتمثل في تحديث الرقم القياسي للإيجار، باستخدام عامل للتوقع استناداً إلى بيانات سوق الإيجار التي تتيحها الهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد، لأن ذلك أكثر دقة لأغراض نظام تسوية مقر العمل؛
- (هـ) تعديل النهج الحالي لتناول ما يُنفق على الأجهزة المنزلية الرئيسية في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وذلك عن طريق إزالة المبلغ الثابت بالدولار الذي يمثل الأجهزة المنزلية الرئيسية من النفقات المقومة بالدولار، وتعديل الأجزاء ذات الصلة من الفرع المتعلق بالسكن في استبيان الدراسة الاستقصائية لنققات الموظفين، على السواء، وذلك لتمكين المجيبين من ذكر ما إذا كان إنفاقهم على الأجهزة المنزلية الرئيسية قد تم داخل المنطقة أو خارجها؛
- (و) حذف المواد الثلاث المتبقية المتعلقة بـ "تكاليف السكن الأخرى" من استبيان الدراسة الاستقصائية لنققات الموظفين؛
- (ز) الاستمرار في استخدام الطريقة الحالية لحساب مؤشر الخدمات المنزلية للمجموعة الأولى من مراكز العمل، استناداً إلى نهج لمقارنة التكاليف، والاستمرار في إجراء مزيد من الدراسات لتقييم جدوى استخدام بيانات أسعار السوق لتقدير مؤشر الخدمات المنزلية للمجموعة الأولى من مراكز العمل، مع مراعاة القيود العملية والمنهجية المرتبطة بتنفيذ ذلك النهج؛
- (ح) تعديل أسلوب تناول عنصر الخدمات المنزلية بالنسبة للمجموعة الثانية من مراكز العمل ومواءمته مع النهج المتبع في المجموعة الأولى من مراكز العمل، وذلك بتحديد بند أساسي منفصل في عنصر النفقات داخل المناطق (باستثناء السكن) (بدلاً من أن يكون جزءاً من العنصر الإجمالي المتعلق بالسكن) من عناصر الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وبمراعاة الخدمات المنزلية بدوام جزئي وبدوام كامل على السواء في حساب مؤشر الخدمات المنزلية؛
- (ط) إدراج الإنفاق على التأمين الطبي التكميلي في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل.

فيما يخص الجوانب التنفيذية لبدء جولة عام 2021 من الدراسات الاستقصائية

98 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الموافقة على قائمة المواد المقترحة ومواصفاتها، رهنا بإجراء تنقيحات طفيفة قبل وضع الصيغة النهائية للقائمة، تحضيراً لبدء جولة عام 2021 من الدراسات الاستقصائية، ومنح الأمانة قدراً من المرونة لتعديل قائمة المواد ومواصفات أثناء الجولة، إذا دعت الضرورة إلى ذلك؛

(ب) الموافقة على المبادئ التوجيهية العامة المقترحة لاختيار منافذ البيع سواء بالنسبة لمراكز العمل التي بها مقياس أو بالنسبة لمجموعات محددة من المنتجات، على أن تُدخِل الأمانة مزيداً من التحسينات قبل بدء جولة عام 2021 من الدراسات الاستقصائية؛

(ج) أن تنتهي الأمانة من إعادة تصميم أدوات الدراسات الاستقصائية لاستخدامها في جولة عام 2021 من الدراسات الاستقصائية، مع مراعاة الاقتراحات والتعليقات المقدمة أثناء المناقشات، وكذلك التعقيبات القابلة للتنفيذ التي وردت بعد تجريب استبيان نفقات الموظفين، وأن يُستخدم كل من دفتر تحديد الأسعار ومجموعة برمجيات "Survey Solutions" في جمع بيانات الأسعار للدراسات الاستقصائية الأساسية لجولة عام 2021 من الدراسات الاستقصائية؛

(د) فيما يتعلق بمراكز العمل التي لا تستوفي شروط الدقة التي وضعتها اللجنة الاستشارية، أن يستعاض عن نمط الإنفاق المستخلص من استبيان نفقات الأسر المعيشية بمعاملات الترجيح الموحدة الحالية بعد تحديثها باستخدام مؤشرات أسعار الاستهلاك؛

(هـ) الاحتفاظ بنهج الترجيح الحالي "القائم على الأسر المعيشية" من أجل استخلاص معاملات الترجيح المستخدمة لتجميع مؤشر النفقات داخل المناطق (باستثناء السكن)؛

(و) تقسيم نفقات المستوى الأعلى في فئات "الأغذية" و "المشروبات غير الكحولية" و "المشروبات الكحولية" إلى بنود أساسية فردية باستخدام معاملات ترجيح المؤشرات الوطنية لأسعار الاستهلاك؛

(ز) الموافقة على الإجراءات والمبادئ التوجيهية لإجراء الدراسات الاستقصائية الأساسية لعام 2021 على النحو المبين في تقرير اللجنة الاستشارية؛

(ح) الموافقة على معايير إجراء الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة لعام 2021 في جميع مراكز العمل التي بها مقياس (جنيف ولندن ومدريد ومونتريال ونيويورك وباريس وروما وفيينا) وواشنطن العاصمة، بالنظر إلى الأثر المحتمل لجائحة كوفيد-19 المستمرة.

(ط) الدعوة إلى التعاون الفعال للمنظمات واتحادات الموظفين مع الأمانة من خلال اللجان المحلية المنشأة للدراسات الاستقصائية، من أجل ضمان نجاح إجراء الدراسات الاستقصائية.

99 - ونظرت اللجنة أيضاً في دورتها الثانية والتسعين في التقرير المرحلي للأمانة عن تنفيذها للمنهجية والإجراءات والمبادئ التوجيهية المعتمدة، المتعلقة بجولة عام 2021 من الدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة، على النحو المبين أعلاه. ويغطي التقرير الأنشطة التحضيرية، بما في ذلك وضع الصيغة النهائية للدراسة الاستقصائية لنفقات الموظفين والأدوات الأخرى للدراسات الاستقصائية، وإنشاء موقع مصرغ

مخصص لدعم الدراسات الاستقصائية، ووضع نظام متكامل جديد لإدارة البيانات، واستراتيجية الأمانة لتحسين مشاركة الموظفين في الدراسات الاستقصائية، وخططها لإجراء مشاورات سابقة لإجراء الدراسة الاستقصائية مع اللجان المحلية للدراسات الاستقصائية في مراكز العمل المعنية. وقدم التقرير أيضاً معلومات مستكملة عن الدراسة الاستقصائية للأسعار في نيويورك، التي أجريت بنجاح في تموز/ يوليو 2021، بتعاون كامل من اللجنة المحلية للدراسات الاستقصائية في نيويورك خلال جميع مراحل التخطيط للدراسة الاستقصائية وتنفيذها. وقبل إجراء الدراسة الاستقصائية للأسعار، قامت الأمانة، بالاشتراك مع اللجنة المحلية للدراسات الاستقصائية، بتقييم معايير إجراء الدراسة الاستقصائية، استناداً إلى المعلومات الواقعية المجمعة من عدد من المصادر التي يمكن التحقق منها، وخلصت إلى أنه من الممكن إجراء استقصاء الأسعار في نيويورك كما هو مقرر. وترد المناقشات التي دارت في الدورة الثانية والتسعين في تقرير تلك الدورة.

100 - وقررت اللجنة في دورتها الثانية والتسعين ما يلي:

- (أ) الإحاطة علماً بالمعلومات المقدّمة من الأمانة بشأن حالة التحضيرات لجولة الدراسات الاستقصائية لعام 2021؛
- (ب) الدعوة إلى مواصلة التعاون بين المنظمات واتحادات الموظفين من خلال اللجان المحلية للدراسات الاستقصائية المنشأة من أجل تيسير إجراء الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة بنجاح، والموافقة على جدولها؛
- (ج) الطلب إلى الأمانة إجراء دراسات بشأن إمكانية تحديد العوامل النسبية لتكلفة المعيشة بين جنيف وبرن، وبين روما وتورينو وتريستي؛
- (د) الموافقة على جدول الأعمال المقترح للدورة الثالثة والأربعين للجنة الاستشارية.

واو - حافظ التنقل: استعراض الغرض والفعالية والكفاءة

101 - في عام 2015، وفي سياق استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، أوصت اللجنة الجمعية العامة باستحداث حافظ للتنقل ليحل محل بدل التنقل المعتمد سابقاً بهدف تشجيع تنقل الموظفين إلى مراكز العمل الميدانية، بحيث تُدفع مبالغ سنوية لمدة أقصاها خمس سنوات في مركز العمل نفسه. وظلت معايير الاستحقاق دون تغيير، إلا أنها لم تعد مستحقة الدفع للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة حاء. ودخل حافظ التنقل حيز التنفيذ في 1 تموز/يوليه 2016 عملاً بقرار الجمعية العامة 244/70.

102 - وأشارت اللجنة، خلال مداواتها بشأن استعراض نظام الأجور، إلى أن التنقل ينبغي أن يكون مدفوعاً بمتطلبات العمل المتصلة بالطابع الدولي لمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة. ومن ثم، قررت اللجنة إعادة النظر في حافظ التنقل بعد خمس سنوات من تنفيذه من أجل إعادة تقييم الحاجة إليه، وأُعربت عن تطلعها إلى أن تكون ثقافة التنقل قد ترسخت في جميع مؤسسات النظام الموحد بحلول ذلك التاريخ (A/70/30، الفقرات من 427 إلى 432).

103 - وأشارت الجمعية العامة، في قرارها 255/74 باء، إلى الفقرة 144 من تقرير اللجنة (A/74/30) بشأن خططها لإجراء استعراض لحافظ التنقل في عام 2021، وحثت اللجنة على أن تجري استعراضاً شاملاً للغرض من البرنامج الحالي لحافظ التنقل وفاعليته وكفاءته تشجيعاً لتنقل الموظفين إلى مراكز العمل

الميدانية، وأن تقدم معلومات مفصلة عن نتائج الاستعراض في تقريرها لعام 2021. وشجعت الجمعية أيضاً مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة على النظر في تطبيق تدابير إدارية بديلة، بما في ذلك الحوافز غير المالية، لتعزيز تنقل الموظفين.

104 - واستجابة لطلب الجمعية، زُودت اللجنة بمعلومات عن آراء المنظمات بشأن حافز التنقل من حيث العناصر المذكورة أعلاه. وتضمنت المعلومات بيانات إحصائية متعلقة بمستوى التنقل الجغرافي، درست استمرار الحاجة إلى حافز التنقل وجدواه بالنسبة لتعزيز ثقافة التنقل في النظام الموحد، وهي كانت قد جمعت من خلال استبيان استقصائي استجاب له 26 منظمة من مؤسسات النظام الموحد.

105 - وأشارت عدة منظمات إلى أن حافز التنقل يشجع التنقل الجغرافي ويدعم فعالية المنظمة، وأداء البرامج وكفاءة تنفيذها. وشددت المنظمات الميدانية بشكل خاص على أن تشجيع التنقل يمكنها من تنفيذ ولاياتها. وخلصت جميع المنظمات تقريباً إلى أن حافز التنقل يمثل أداة لجذب المواهب وإدارتها وتطويرها ونشرها والاحتفاظ بها.

106 - وفيما يتعلق بسياسات المنظمات وممارساتها، أظهر الاستعراض زيادة في عدد المنظمات التي أبلغت عن وجود نظام رسمي للتنقل لديها، بزيادة قدرها 89 في المائة منذ عام 2012.

107 - وفي عامي 2013 و 2019، أجرت اللجنة دراسات استقصائية عالمية للموظفين بهدف التماس آرائهم بشأن مجموعة عناصر الأجر. وفي عام 2019، أشار 78 في المائة من المجيبين إلى أنهم كانوا يتلقون حافز التنقل أو على علم به. وفي نفس العام، أشار 65 في المائة من المجيبين إلى أنهم تلقوا وظيفياً (أي أنهم عملوا في مركزي عمل أو أكثر بصفة مستمرة لمدة سنة واحدة أو أكثر)، مما يمثل زيادة بنسبة 11 في المائة مقارنة بعام 2013. ومقارنة مع 49 في المائة من المجيبين في مراكز العمل بالمقر، كان 81 في المائة من المجيبين في مراكز العمل الميدانية ممن تلقوا وظيفياً. وأشار ما مجموعه 63 في المائة من الموظفين إلى أنهم يرغبون في الانتقال إلى مركز عمل آخر خلال سنتين. ولوحظ أن 16 في المائة من المجيبين أشاروا إلى أنهم رفضوا عرض وظيفة في مركز عمل آخر، والسبب الأكثر ذكراً هو الاعتقاد بأن الانتقال سيتسبب بصعوبات للموظفين أو لأسرهم.

108 - وفي عام 2019، بلغ متوسط عدد الانتدابات 1,73، وهو ما لم يتغير تقريباً مقارنة بـ 1,75 في عام 2015. ويختلف مستوى التنقل في النظام الموحد. فعلى سبيل المثال، يتراوح متوسط عدد الانتدابات في الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها بين 1,00 (مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع) و 3,46 (برنامج الأغذية العالمي). ويتراوح متوسط عدد الانتدابات بين الوكالات المتخصصة التي لها حضور ميداني بين 1,00 (الصندوق الدولي للتنمية الزراعية) و 1,65 (منظمة العمل الدولية).

109 - وقد يكون الحفاظ على رغبة الموظفين في الانتقال جغرافياً أكثر جدوى في بيئة ما بعد انتشار جائحة كوفيد-19، حيث تواصل المنظمات الشروع في تدخلات لدعم أهداف التنمية المستدامة (المعيارية، والمتصلة بالشؤون الإنمائية، والإنسانية، والمتعلقة بالسلام)، ولا سيما في المواقع الشديدة الخطورة.

110 - وذكرت المنظمات أنها تطبق نهجاً إدارية أخرى لتعزيز التنقل، مثل تشجيع التنقل بوصفه فرصة لاكتساب خبرات متنوعة وتعزيز التطوير الوظيفي وتيسير التقدم المهني.

المناقشة التي دارت في اللجنة

111 - ذكرت شبكة الموارد البشرية أنه في وقت الاستعراض الشامل للأجور قبل خمس سنوات، كانت المنظمات تشعر بقوة بأن حافز التنقل يمثل أداة ملائمة وضرورية للموارد البشرية. وفي حين أن عدداً من المنظمات لديها نظم للتنقل الإلزامي و/أو المنظم، ليس لدى منظمات أخرى مثل هذه النظم، ولا يعود ذلك إلى عدم الالتزام بالتنقل، بل هو نتيجة لنماذج أعمالها. وفي الوقت نفسه، بذلت المنظمات الجهود أيضاً لاستخدام تدخلات أخرى غير نقدية مثل التغييرات في السياسات أو تعزيز الصلات بين التنقل والترقية من أجل زيادة تعزيز ثقافة التنقل داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وعلى نطاقها. وتعتقد الشبكة اعتقاداً راسخاً بأن حافز التنقل لا يفي بالغرض منه بشكل جيد فحسب، بل إنه لا يزال مجدياً ومطلوباً أيضاً. وقد أعاق جائحة كوفيد-19 بشكل كبير حرية التنقل عبر البلدان وزادت من تعقيد عمليات الانتقال والإرهاق الناتج عنها. وفي ظل هذه الظروف، قد يتراجع حافز الموظفين واستعدادهم للتنقل في السنوات المقبلة، بالنظر إلى أن إعادة الوضع إلى حالته الطبيعية قد يستغرق بعض الوقت.

112 - ولاحظت شبكة الموارد البشرية أن حافز التنقل كان أقل تركيزاً على الانتقال الجغرافي لمرة واحدة، ولكنه أكثر تركيزاً على تحفيز التنقل المتواصل طوال فترة عمل الموظفين، وعلى التشجيع على التنقل إلى مراكز العمل الميدانية. وتشمل الاحتياجات التشغيلية للمنظمات الميدانية تناوب الموظفين بسلاسة في جميع فئات مراكز العمل، ولا سيما عندما يمر الموظفون بمراحل حياتية يعني التنقل المستمر فيها مزيداً من العقبات، نظراً لتغير الأوضاع الأسرية. ويمثل الحافز أيضاً أداة حيوية للاحتفاظ بالموظفين في إطار عمليات التناوب. ولذلك، فإن المنظمات تؤيد الاستنتاجات التي قدمتها الأمانة، وتعتبر حافز التنقل أداة قوية ينبغي أن تستمر في شكلها ومبالغها الحالية في السنوات المقبلة، وترحب في الوقت نفسه بإجراء استعراض آخر في غضون خمس سنوات.

113 - وأبرز اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عدم وجود فهم متسق ومشارك لتعريف التنقل على نطاق النظام الموحد. وشجع اللجنة على الاعتراف بأن احتياجات تنقل الموظفين تختلف باختلاف ولايات المنظمات وحجمها واحتياجاتها التشغيلية وبرامجها وأنشطتها، وأيد إجراء استعراض لحافز التنقل بعد خمس سنوات لإعادة تقييم الحاجة إلى هذا الحافز، مع التوقع بأن يكون لدى جميع مؤسسات النظام الموحد بحلول ذلك الوقت، ولا سيما المنظمات ذات الوجود الميداني، ثقافة تنقل راسخة الجذور.

114 - ورحبت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بتطبيق حافز التنقل في عام 2016 عوضاً عن بدل التنقل لتشجيع تنقل الموظفين. وشددت على أهمية هذا الحافز من أجل تنمية ثقافة التنقل في النظام الموحد، ورحبت بالقرار الذي اتخذته الجمعية العامة في عام 2015 بزيادة المبالغ اعتباراً من رابع انتقال للموظف. وأكدت لجنة التنسيق مجدداً على أهمية وجود نظام لسياسات التنقل في المنظمات يكون مدفوعاً باحتياجات المنظمات. وأعربت عن أسفها لأن حافز التنقل لم يعد يُدفع للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة حاء. وهي تؤيد وجهة النظر التي تنص على أن دفع الحافز للموظفين فقط في مراكز العمل من الفئة ألف إلى الفئة هاء لا يشجع على الانتقال إلى مراكز العمل من الفئة حاء ويتعارض مع هدف تشجيع تنقل الموظفين، بغض النظر عن تصنيف مركز العمل. ولهذا السبب، طلبت لجنة التنسيق إلى اللجنة أن تنظر في إعادة إدخال حافز التنقل إلى مراكز العمل من الفئة حاء.

115 - وذكر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن حافز التنقل يؤدي الغرض المنشود، واستناداً إلى ردود الموظفين الواردة في الدراسة الاستقصائية التي أطلقتها اتحادات الموظفين لجمع مدخلات منهم بشأن مجموعة عناصر الأجر، أشار إلى أن أغلبية كبيرة من الموظفين أبلغوا عن رضاهم عن حافز التنقل. وأعرب الاتحاد عن ترحيبه بإجراء استعراض لمراكز العمل من الفئة حاء داخل الاتحاد الأوروبي يرمي إلى احتمال تصحيح بعض أوجه عدم الاتساق المتصلة بهذه المسألة، وسلط الضوء على أنه لا تزال هناك عملية لحفظ السلام في مركز واحد على الأقل من مراكز العمل داخل الاتحاد الأوروبي، وأن الموظفين فيها محرومون لأنهم غير مؤهلين للحصول على حافز التنقل في مراكز العمل من الفئة حاء. وشدد الاتحاد على ضرورة تشجيع التنقل، بما في ذلك التنقل الجغرافي، وتحفيزه بصورة شاملة. واعتبار أن الموظفين يحتاجون فقط إلى التحفيز للانتقال إلى مراكز العمل الميدانية أمر مفضل إلى حد ما. فقد لا يتحمس الموظفون الميدانيون دوماً للانتقال إلى مركز عمل من الفئة حاء، ولا سيما إذا كان ذلك سيؤثر عليهم سلباً من الناحية المالية. وقد يكون لهذا التثبيت المُضمّن آثار سلبية على التنفيذ الفعال للولايات، نظراً لأن المنظمات تحرم نفسها من عودة الموظفين ذوي الخبرة الميدانية القيّمة إلى مراكز العمل التي فيها مقار. ويعتبر الاتحاد أنه من الضروري الاستمرار بتقديم الحافز للإسهام في ثقافة التنقل داخل منظومة الأمم المتحدة، ولكنه أشار إلى أن المبادرات الرامية إلى إحداث تغيير ثقافي غالباً ما تكون مشروعاً متعدد السنوات. وهو يرى أن انتقال الموظفين بين الكيانات الميدانية والكيانات التي تقع في المقار لن يهبط قوة عاملة أكثر اكتمالاً ومهارة فحسب، بل سيوجد أيضاً ثقافة للأمم المتحدة أكثر تركيزاً على الميدان، وموظفين لديهم فهم عميق لما هو مطلوب في المواقع الميدانية لضمان تقديم الدعم الأكثر فعالية وكفاءة.

116 - وأشارت اللجنة إلى أنها ناقشت أثناء الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر، الذي تضمّن في وقت سابق بدل تنقل، ما إذا كان ينبغي تحفيز التنقل. وأوصت بدفع مبلغ ثابت كدفعة لتحفيز التنقل إلى المواقع الميدانية ووافقت على إعادة تقييم الحاجة إليه في غضون خمس سنوات، وتوقعت أن تكون ثقافة التنقل قد ترسخت في النظام الموحد بحلول ذلك الوقت. وأشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة قررت في ذلك الوقت زيادة مبلغ البدل بنسبة 25 في المائة لانتداب الموظفين اعتباراً من الانتداب الرابع إلى السادس وبنسبة 50 في المائة للانتداب السابع وما يليه.

117 - وأشارت اللجنة إلى أن المنظمات تكرت أن الحافز ضروري ويعتبر حيويًا لإنجاز ولاياتها، وأشارت إلى أن حافز التنقل يمثل أداة فعالة لاجتذاب المواهب إلى المواقع الميدانية وتعزيز ثقافة التنقل في مؤسسات النظام الموحد. وحتى في الأوقات العادية، فإنه من الصعب اقتلاع الأسر لتبدأ حياة جديدة في موقع جديد. غير أنه خلال جائحة كوفيد-19، وبغية مواصلة تنفيذ ولاياتها في الميدان، أصبحت الحاجة إلى هذا الحافز أكثر حدة لأنه لم يكن لدى بعض الموظفين خيار سوى مواصلة العمل في ظل ظروف صعبة للغاية في بعض الأحيان، ولم يكن لديهم سوى خيارات قليلة لمغادرة مراكز عملهم لفترات طويلة من الزمن. وأظهرت هذه التجربة بشكل قاطع الحاجة إلى حافز للتنقل الجغرافي، الذي قد لا يرغب الموظفون والمرشحون الخارجيون لولاه في الانتقال إلى مراكز العمل الميدانية على وجه الخصوص.

118 - وفي حين أن اتحادات الموظفين قد أثارت استبعاد مراكز العمل من الفئة حاء من حافز التنقل، أشارت اللجنة إلى عدم تقديم أي بيانات تشير إلى أن المنظمات تواجه أي صعوبات في نقل الموظفين إلى مراكز العمل من الفئة حاء. ويقدر ما قد تشهد أي منظمة بعض الانخفاض في الطلبات المقدمة إلى مراكز العمل من الفئة حاء، يمكن اعتبار ذلك مؤشراً على قدرتها على تحفيز الخدمة في المواقع

- (ب) التسليم باختلاف احتياجات تنقل الموظفين باختلاف ولايات مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة وحجمها واحتياجاتها التشغيلية وبرامجها وأنشطتها؛
- (ج) الإشارة إلى الغرض من حافز التنقل كأداة قوية لتعزيز ثقافة التنقل في النظام الموحد؛
- (د) استعراض حافز التنقل بعد خمس سنوات لإعادة تقييم الحاجة إلى مثل هذا الحافز، مع توقع أن تكون لدى جميع مؤسسات النظام الموحد، ولا سيما المنظمات التي لها وجود ميداني، ثقافة تنقل راسخة الجذور بحلول ذلك الوقت؛
- (هـ) الإحاطة علماً بقرار الجمعية العامة 255/74 بء، الذي شجعت الجمعية بموجبه مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة على النظر في تطبيق تدابير إدارية بديلة، بما في ذلك الحوافز غير المالية، لتعزيز تنقل الموظفين. وفي هذا الصدد، شجعت اللجنة المنظمات على مواصلة النظر في ربط التنقل بتنمية قدرات الموظفين والتقدم الوظيفي، قدر الإمكان.

زاي - رصد توزع الأعمار في القوة العاملة

126 - في عام 2017، أجرت اللجنة آخر استعراض لتنوع الأجيال في إطار تقريرها عن تنوع القوة العاملة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وفي دورتها الخامسة والثمانين، قرّرت اللجنة جملة أمور من بينها حتّ المنظمات على القيام بما يلي:

- (أ) زيادة جهودها واستثمار الوقت والموارد للتعامل مع جميع جوانب التنوع، بما في ذلك توفير التدريب للمديرين والموظفين؛
- (ب) وضع استراتيجية شاملة بشأن التنوع تتضمن خطط عمل ملموسة وأهدافاً محددة وجداول زمنية من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي العادل، إذا لم تكن قد بادرت بعد بالقيام بذلك؛
- (ج) مواصلة الاستعراض الدوري لجميع جوانب التنوع.

127 - وطلبت الجمعية العامة، في قرارها 255/72، إلى اللجنة أن تواصل رصد توزع أعمار القوة العاملة وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية. ولهذا الغرض، جمعت الأمانة العامة معلومات من خلال استبيان أرسل لمؤسسات النظام الموحد في عام 2020، ردت عليه 25 منظمة⁽¹²⁾. واستخدم التقرير مجموعات جغرافية مماثلة لتلك التي تستخدمها الجمعية⁽¹³⁾.

128 - وأشير في التقرير المقدم إلى اللجنة إلى أن موظفي النظام الموحد اليوم يمثلون خمسة أجيال⁽¹⁴⁾. ويُنظر إلى الاختلافات الجيلية على أنها مفيدة لفهم التنوع في القيم والمواقف والسلوكيات التي يتبنّاها العاملون، مما يؤدي، بدوره، إلى توجيه السياسات والممارسات الإدارية الأساسية. ويقدم التقرير أيضاً تحليلاً للبيانات التي قدمتها المنظمات.

(12) يشمل منظمة الصحة للبلدان الأمريكية. ولم ترد ردود من الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

(13) انظر <https://www.un.org/dgacm/ar/content/regional-groups>.

(14) الأجيال الخمسة هي: "الجيل الصامت"، مواليد ما بين عامي 1925 و 1945 (سن 75 إلى 95 سنة)؛ و "جيل طفرة الإنجاب"، مواليد ما بين عامي 1946 و 1964 (سن 56 إلى 74 سنة)؛ و "الجيل X"، مواليد ما بين عامي 1965 و 1980 (سن 40 إلى 55 سنة)؛ و "الجيل Y" (جيل الألفية)، مواليد ما بين عامي 1981 و 1995 (سن 25 إلى 39 سنة)؛ و "الجيل Z" (أو ما يسمى iGen)، مواليد عام 1996 وما بعده (سن 24 سنة وما دونه).

129 - وتتراوح أعمار غالبية الموظفين (81,3 في المائة) بين 35 و 60 سنة، وهو نطاق يغطي كل من "جيل طفرة الإنجاب" و "الجيل X" و "الجيل Y". وبينما كان الموظفون دون سن 35 سنة يمثلون نحو 12 في المائة، فإن حوالي 3 في المائة فقط من موظفي نظام الأمم المتحدة الموحد كانوا دون سن 30 سنة، وهذه الفئة تشمل "الجيل Z". وكان حوالي 6 في المائة من القوة العاملة فوق سن 60 سنة، وقد يكون جزء صغير من تلك الفئة من مواليد "الجيل الصامت" أيضا.

130 - وبينما كانت نسبة الموظفات في نظام الأمم المتحدة الموحد أكثر من 50 في المائة في الفئات العمرية دون سن 35 سنة، كانت نسبتهن أقل بصورة ملحوظة في الفئات العمرية فوق سن 35 سنة، وكانت عند أدنى مستوياتها في الفئة العمرية من سن 60 سنة إلى ما دون 65 سنة (38,3 في المائة). وفي فئة الموظفين من فوق سن 35 سنة إلى ما دون 65 سنة، كان الرجال يمثلون أكثر من 50 في المائة من القوة العاملة. وكان الرجال يمثلون أكثر من 60 في المائة من الموظفين في الفئات العمرية فوق سن 50 سنة.

131 - ويرد في المرفق الثامن لهذا التقرير التوزيع العمري لموظفي مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019. وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، التي تضم النسبة الأكبر من موظفي النظام الموحد (34,9 في المائة)، كانت الفئة العمرية الأكبر حجما هي الفئة من سن 40 سنة إلى ما دون 45 سنة (7 053 موظفا). وكانت المنظمة التي تحظى بأعلى نسبة لأصغر الفئات العمرية للموظفين (ما دون سن 30 سنة) هي مركز التجارة الدولية (10,8 في المائة)، تليه مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (6,5 في المائة). وفي الفئة العمرية من سن 30 سنة إلى ما دون 35 سنة، كانت لدى السلطة الدولية لقاع البحار (22,7 في المائة) ومفوضية شؤون اللاجئين (15,9 في المائة) أعلى نسبتي الموظفين من هذه الفئة من بين المنظمات، بينما كانت لدى مفوضية شؤون اللاجئين (20,6 في المائة) أعلى نسبة للموظفين في الفئة العمرية من سن 35 سنة إلى ما دون 40 سنة. وكانت لدى منظمة السياحة العالمية (24,7 في المائة) ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (23,6 في المائة) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (23,6 في المائة) النسب الأعلى للموظفين في الفئة العمرية من سن 40 سنة إلى ما دون 45 سنة. وفي الفئة العمرية من سن 45 إلى ما دون 50 سنة، كان لدى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (22,5 في المائة) النسبة الأعلى من الموظفين. وكان أكثر من 40 في المائة من موظفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية في الفئة العمرية من سن 50 سنة إلى ما دون 60 سنة، وكان لدى منظمة الصحة للبلدان الأمريكية أعلى نسبة من الموظفين (39,6 في المائة) ممن تزيد أعمارهم عن 55 سنة.

132 - وأظهرت المقارنة العامة لتوزع أعمار موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة في عامي 2016 و 2019 أن هناك زيادة ملحوظة في نسبة الموظفين في الفئات العمرية من 30 إلى أقل من 50 سنة، من 58,9 في المائة إلى 62,7 في المائة، يقابلها انخفاض في الفئات العمرية من 50 إلى أقل من 65 سنة، من 37,5 في المائة إلى 33,9 في المائة. وفيما يتعلق بالموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، أتى توزع الأعمار مماثلا لتوزعها في عموم القوة العاملة. وبلغ مجموع الموظفين في الفئات العمرية من سن 35 إلى ما دون 60 سنة 82,5 في المائة. وكان الموظفون في الفئات العمرية دون سن 35 سنة يمثلون حوالي 9 في المائة؛ وبلغت نسبة الموظفين البالغين 60 سنة وأكثر 8,6 في المائة. وانخفضت نسبة النساء مع زيادة السن، فهي كانت أقل من 40 في المائة في الفئات العمرية من سن 55 سنة إلى ما دون 65 سنة. وكانت النساء يمثلن أكثر من 50 في المائة من الموظفين في الفئات العمرية دون 45 سنة. وكان النمط الملاحظ في توزع أعمار موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها متسقا مع النمط الملاحظ بالنسبة

لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا الموضح أعلاه. وكانت الملاحظة الهامة الوحيدة هي أن نسبة الموظفين الأصغر سناً، في الفئات العمرية دون سن 35 سنة، كانت تبلغ 14,8 في المائة، وبالتالي فهي أعلى نسبياً من نسبة الفئة العمرية نفسها في صفوف موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وبلغ متوسط العمر الإجمالي لموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة 44,5 سنة في عام 2019، في حين بلغ متوسط عمر الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا 45,9 سنة.

133 - وقُدمت بيانات إضافية عن عدد الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019. ويبين المرفقان التاسع والعاشر لهذا التقرير توزع أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، على التوالي، حسب المنظمة. ويبين المرفق الحادي عشر توزع أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في النظام الموحد للأمم المتحدة حسب الرتبة ونوع الجنس، بينما يبين المرفق الثاني عشر توزع أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة، ويبين المرفق الثالث عشر متوسط أعمار الموظفين في المنظمات. وليس لدى سبع منظمات قواعد في النظام الإداري للموظفين تمنع استخدام مرشّحين دون سنّ معينة، بينما في المنظمات الأخرى تتراوح الأعمار الدنيا لمقبولية الترشيح للوظائف بين 18 و 22 سنة. وفي 15 منظمة، يمنع النظام الأساسي والإداري للموظفين توظيف مرشّحين فوق السن الإلزامية لإنهاء الخدمة. وتمنع بعض القواعد في المنظمات الأخرى استخدام مرشّحين تزيد أعمارهم عن 60 أو 62 أو 63 أو 64 سنة. وليس لدى تسع منظمات مبلغة أي قيود على تشجيع تجديد شباب الملاك الوظيفي. وأفاد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بأنه لا يجد أمامه معوقات كبرى تعترض تعزيز عملية تجديد شباب القوة العاملة فيه، وذلك بفضل ما يتخذه من إجراءات محدّدة الأهداف. وأبلغت منظمات أخرى عن انخفاض عدد الوظائف من الرتبتين ف-1 و ف-2، والقيود المفروضة على التوظيف من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى الفئة الفنية والفئات العليا، وعمليات الاختيار التي تفضل مقدمي الطلبات الذين يتمتعون بخبرة أكبر في العمل كحواجز أخرى أمام تجديد شباب القوة العاملة. وأشارت بعض المنظمات أيضاً إلى رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة وانخفاض معدلات الدوران بوصفها عائق. وفيما يتعلق بالبرامج الداعمة للتنوع بين الأجيال، أُبلغ عن برامج التدريب الداخلي، والفنيين الشباب، والموظفين الفنيين المبتدئين/الموظفين الفنيين المزمالمين، وبرامج الزمالات.

المناقشة التي دارت في اللجنة

134 - أعربت شبكة الموارد البشرية عن شكرها للأمانة لإجرائها تحليلاً للحالة وللممارسات في المنظمات وقالت إنها تحتفظ بأي تعليقات إضافية للمناقشة.

135 - وأقر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بأن الديموغرافيا في المنظمات قد شهدت تحولاً كبيراً فيما يتعلق بتوزع الأعمار. وبما أن الأجيال المختلفة تسهم بمهاراتها ومواهبها ورؤاها ذات الصلة، فمن المهم أن تقوم منظمات الأمم المتحدة بتوظيف الأجيال الشابة بشكل استباقي. ويتعين على المنظمات كفالة أن تظل مجدية بالنسبة للأجيال المقبلة وأن تتكيف وتحسن باستمرار. ومع تزايد طول العمر، يعمل الناس حتى سن أكبر، مما يقلل من حصة الأجيال الشابة. ويلزم اتباع نهج شامل لضمان تنوع القوى العاملة بجميع أشكاله، بما في ذلك العمر، على نطاق النظام الموحد. ولاحظ الاتحاد أن هناك بوادر تحسن في بعض المجالات حيث تمثل النساء أكثر من 50 في المائة من الموظفين في الفئة العمرية التي تقل عن 45 سنة، وأشاد بالمنظمات التي أبلغت عن تنفيذ برامج محددة لاحتضان ودعم تنوع الأجيال وتجديد شباب

القوى العاملة، وحث المنظمات الأخرى على تنفيذ مثل هذه المبادرات دون تأخير. وأشار الاتحاد إلى أن التنوع العمري في النظام الموحد يرتبط ارتباطاً مباشراً بالمتطلبات التعليمية ومتطلبات الخبرة للوظائف، وأيد ضرورة بذل جهود متضافرة لاستخدام درجات المبتدئين لاجتذاب جيل الشباب. وأخيراً، خلص الاتحاد إلى أن جائحة كوفيد-19 قد جلبت أزمة صحية غير مسبوقه مما أدى إلى فقدان الملايين من الوظائف وإغلاق الأعمال التجارية وانعدام الأمن الاقتصادي على نطاق واسع. ولذلك، فإن القدرة على الصمود والمرونة أساسيان بالنسبة لجميع المنظمات على المدى المتوسط، ولضمان وجود قوة عاملة شاملة لجميع الفئات العمرية في المستقبل.

136 - ورحبت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بإيلاء الاهتمام لتنوع الأجيال وبتمثيل الأجيال الخمسة في القوة العاملة الحالية للمنظمات، على الرغم من أنها لاحظت وجود اختلافات في النسب المئوية بين المنظمات. والتفاعل بين هذه الأجيال الخمسة ضروري لكي تمثل مؤسسات النظام الموحد سكان البلدان التي تمثلها وتخدمها على نحو أوسع نطاقاً. وترى لجنة التنسيق أنه من الضروري للمنظمات أن تلغي أي قواعد تميز على أساس السن عند التوظيف. وهي تعتقد أن النسبة المئوية المنخفضة نسبياً للوظائف في الرتبتيين ف-1 و ف-2 تعيق تجديد شباب القوة العاملة، وتُذكر بأهمية وجود هيكل هرمي للرتب عن طريق زيادة هذه الوظائف، مما يسمح بتوظيف الشباب. وعدد سنوات الخبرة المطلوب لشغل الوظائف في الرتبتيين ف-3 و ف-4 يشكل عائقاً أمام من تقل أعمارهم عن 30 سنة. كما إن استقدام المتقاعدين، وإن كان على أساس مؤقت، لا يعزز تجديد شباب المنظمات بالتوتيرة المرجوة. وتعتقد لجنة التنسيق أن هناك حاجة إلى زيادة الوعي بين الشباب بقيم مؤسسات النظام الموحد وجذبهم للانضمام إليها حيثما يلزم. وفيما يتعلق بالتنوع الإقليمي، لاحظت لجنة التنسيق أن 46 في المائة من الموظفين ينتمون إلى مجموعة إقليمية واحدة. واقترحت إجراء دراسة عن أسباب هذا الخلل وطلبت توجيه اللجنة بشأن التدابير التي يمكن النظر فيها لتصحيح الوضع. وكررت تأكيد أهمية جهود التوعية الرامية إلى اجتذاب الشباب من المجموعات الإقليمية الضعيفة التمثيل. وفي حين نوهت لجنة التنسيق بالبرامج الرامية إلى تعزيز التنوع بين الأجيال في المنظمات، طلبت توضيحاً بشأن جدوى برامج التدريب الداخلي والزمالات، بالنظر إلى أن المشاركين فيها لا يمثلون جزءاً من القوة العاملة للمنظمة. وفي الختام، تعتقد لجنة التنسيق أنه ينبغي للمنظمات بذل المزيد من الجهود لتعزيز التنوع بين الأجيال والتنوع الإقليمي دون التضحية بعنصري الجدارة والمهارة.

137 - ورأى اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن وجود قوة عاملة متنوعة أمر أساسي لخدمة مختلف الفئات المستهدفة من مؤسسات النظام الموحد. وبهذا المعنى، يمثل التنوع العمري أحد العوامل التي من شأنها أن تشكل مستقبل العمل في الأمم المتحدة. وفي حين أشار الاتحاد إلى أن الموظفين الحاليين يمثلون الأجيال الخمسة جميعاً في النظام الموحد، فقد لاحظ تغييراً ملحوظاً في الفترة من عام 2016 إلى عام 2019 مع زيادة عدد الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 50 عاماً، وأن النساء يشغلن أغلبية الوظائف حتى سن 35 عاماً، وهذه الوظائف، رغم أنها تبدو مباشرة بالنسبة للتنوع الجنساني، تتطلب تتبع الاتجاهات لتحديد ما إذا كانت ستمتد إلى سنوات منتصف الحياة المهنية للمرأة عند اختيار تكوين أسرة. ومن ناحية أخرى، فإن عدم إحراز تقدم في التنوع الإقليمي حسب الفئة العمرية يؤثر القلق، نظراً لأن المجموعة الإقليمية المهيمنة ممثلة بقوة أكبر في الفئات العمرية الدنيا. واعترف الاتحاد بالجهود التي تبذلها المنظمات، وكذلك التحديات التي تواجه تحقيق توزيع عمري أكثر إنصافاً. ويلزم اتخاذ مزيد من الإجراءات لضمان وجود

قوة عاملة متنوعة عمرياً وقادرة على الاستجابة للطلبات المرتفعة نتيجة للابتكار التكنولوجي وتغير المناخ، ضمن أمور أخرى، بالنظر إلى ارتباط ذلك بقدرة المنظمات على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويرى الاتحاد أنه بالإضافة إلى تضخم الوظائف العليا، لم يحصل أي توظيف على مستوى الرتب الدنيا لبعض الوقت، الأمر الذي كان سيسهل إلحاق الشباب بالعمل ويزيد من نطاق التقدم الوظيفي بمرور الوقت. واقترح الاتحاد اتخاذ تدابير لدعم تحقيق التوازن في مجال التنوع العمري، وذلك عن طريق وضع برامج لاجتذاب المواهب الشابة، ولا سيما من البلدان والمناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ وتقديم حوافز لتوظيف النساء فوق سن الخمسين بشكل خاص؛ وإدراج عامل تفرُّع الأعمار في أي تحليل لهيكل الرتب/الوظائف والتنوع الجغرافي؛ ومنع توظيف المرشحين الذين يتجاوزون السن الإلزامية لإنهاء الخدمة؛ وتوحيد السن الأدنى للتعيين بعمر 18 سنة؛ واستعراض هياكل التوظيف القائمة لاستخدام جميع مستويات الرتب.

138 - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن تفرُّع الأعمار في النظام الموحد، وإن لم يكن يعكس الاتجاهات الخارجية، يعكس شرط الحصول على قدر كبير من التعليم والخبرة في سياق عمل مؤسسات النظام الموحد. ولاحظوا أن العمل في مؤسسات النظام الموحد غالباً ما يكون بالنسبة للعديد من الموظفين مساراً وظيفياً ثانياً، حيث ينضمّ الموظفون بعد أن يكونوا قد عملوا في حكوماتهم الوطنية أو غيرها من الأماكن. وهذا يفسر إلى حد ما متوسط الأعمار البالغ 45,9 سنة في الفئة الفنية والفئات العليا. وبالتالي، فهم يعتبرون أن تفرُّع الأعمار الحالي مناسب عموماً. ومع ذلك، ونظراً للتغيرات التكنولوجية وغيرها، من المهم أن تتمكن مؤسسات النظام الموحد من إعادة تأهيل الموظفين بتزويدهم بالمهارات والنهوض بها، ولا سيما بالنسبة للموظفين الأكبر سناً، من خلال توفير فرص التدريب المناسبة، لكي يعملوا بفعالية تامة. وفي هذا الصدد، رأى بعض أعضاء اللجنة الآخرين أن زيادة السن الإلزامية تطور إجابياً نظراً لزيادة طول العمر وأن تجديد شباب القوة العاملة سيحدث تدريجياً.

139 - وأشار معظم أعضاء اللجنة إلى أن مسألة التنوع العمري مهمة بالنسبة لمؤسسات النظام الموحد، وأنها ينبغي أن تبحث عن سبل لزيادة إتاحة الفرص للأجيال الشابة. ومن شأن نظام مشترك متنوع عمرياً، يمثل بالكامل الأجيال الخمسة في القوى العاملة الحالية الأوسع نطاقاً، أن يحسن الأداء التنظيمي من خلال إطلاق العنان لإمكانات ومهارات ومنظورات كل جيل من الأجيال. وأشار بعض الأعضاء في هذا الصدد إلى أن عدد الوظائف المتاحة للتوظيف في رتب المبتدئين محدود بالوظائف من الرتبة ف-1، التي نادراً ما تستخدم، مما يؤدي إلى انضمام عدد أقل من المرشحين الأصغر سناً إلى النظام الموحد. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المتطلبات المتعلقة بالمؤهلات صارمة، مما يؤدي إلى تقدم مرشحين خارجيين أكبر سناً لشغل وظائف المبتدئين داخل النظام الموحد. ولذلك ينبغي للمنظمات أن تنتظر في سياسات استقدام الموظفين لديها في جهودها الرامية إلى تجديد شباب القوى العاملة. ولاحظ أعضاء اللجنة هؤلاء أن نسبة الموظفين الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة قد انخفضت من 3,3 إلى 2,9 في المائة.

140 - ولاحظ أعضاء اللجنة أيضاً أنه، في غياب دوران كبير للموظفين داخل مؤسسات النظام الموحد، سيكون من الصعب تجديد هيكل ملاك الموظفين. وفي هذا الصدد، ومع ملاحظة أن بعض المنظمات أبلغت أن انخفاض معدل الدوران يشكل عائقاً أمام التجديد، رأى أعضاء اللجنة أنه سيكون من المهم تتبع الاتجاهات وتحليل الأثر المحتمل في المستقبل على ملاك الموظفين. وللقيام بذلك، ينبغي تحليل البيانات، بما في ذلك البيانات المتعلقة بحالات انتهاء الخدمة والأسباب المتصلة بها، على مدى فترات زمنية أطول، بشكل عام وحسب الفئات العمرية على السواء.

141 - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أن نحو 46 في المائة من الموظفين ينتمون إلى مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، وأن هذه المجموعة تمثل أكثر من 50 في المائة من الموظفين دون سن الخامسة والثلاثين. ورأوا أن هناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لزيادة استقدام مرشحين من البلدان النامية أو غيرها من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما المرشحين الأصغر سناً. ولاحظ أعضاء اللجنة أيضاً أنه فيما يتعلق بالموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، تمثل النساء أكثر من 50 في المائة في الفئات العمرية التي تقل أعمارها عن 45 سنة، وفي إطار تلك الفئة العمرية، على نطاق معظم الرتب. كما أن متوسط أعمار النساء أدنى من متوسط أعمار الرجال في جميع المنظمات باستثناء منظمة واحدة. ولم يتضح بعد ما إذا كانت هذه الاتجاهات ستترجم إلى زيادة في التكافؤ بين الجنسين في المستقبل.

142 - وأحاطت اللجنة علماً باستخدام تدابير أخرى لدعم تنوع الأجيال في مؤسسات النظام الموحد، بما في ذلك برامج التدريب الداخلي والزمالات وبرامج الفنيين الشباب وبرامج الخبراء المعاونين. ويعتبر معظم الأعضاء أن هذه البرامج مفيدة لأنها تتيح فرصة للاطلاع على عمل المنظمات وتزويد من مجموعة المرشحين الأصغر سناً الذين قد يكونون مهتمين بالعمل في مجال الخدمة المدنية الدولية. وأشار بعض الأعضاء إلى الممارسة لدى العديد من المنظمات التي تقضي بتقديم راتب للمتدربين الداخليين، واعتبروا أن هذه التدابير تساوي في تكافؤ الفرص من خلال إتاحة الوصول إلى الفرص للمرشحين من البلدان النامية الذين قد يحرموا منها لولا ذلك. وأعرب عدد قليل من أعضاء اللجنة عن الحذر من استخدام ترتيبات التدريب الداخلي المدفوعة الأجر، بالنظر إلى أنه يمكن اعتبار ذلك زيادة في استقدام الموظفين على أساس ترتيبات تعاقدية غير ثابتة. غير أن معظم أعضاء اللجنة اتفقوا على أنه لا ينبغي لذلك أن يسبب أي شاغل بالنظر إلى المعايير الصارمة التي تحكم التدريب الداخلي، بما في ذلك أنه يُقدم للمتدربين حالياً بجامعة أو للخريجين الجدد، ولفترات محدودة. وأكد ممثل شبكة الموارد البشرية أن هذا هو الحال بالفعل.

143 - ورأى بعض أعضاء اللجنة أنه يلزم تقييم فعالية برنامج الفنيين الشباب لأن بعض المرشحين إما لم يتم اختيارهم لفترات طويلة من الزمن، أو أنهم ظلوا لسنوات عديدة في الرتب المبتدئة التي عينوا فيها، في حال اختيارهم. وبالتالي رأى هؤلاء الأعضاء أن مسألة التطوير الوظيفي والتقدم الوظيفي، أو محدودية احتمالاته، مسألة تتصل مباشرة بمسألة التنوع بين الأجيال. واقترح بعض أعضاء اللجنة أيضاً أنه يتعين على المنظمات أن تقدم معلومات إلى اللجنة عن برنامج الفنيين الشباب أو البرامج المماثلة لديها. وفي سعيها للحصول على معلومات عن برامج الزمالات، أبلغت اللجنة بأن بعض المنظمات قد أدخلت برامج مماثلة للمواهب الشابة توفر التدريب المناسب من جانب المنظمات المعنية والخبرة العملية اللاحقة.

قرارات اللجنة

144 - حثت اللجنة بقوة مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة على ما يلي:

- (أ) مواصلة البرامج التي تعزز الدينامية والإبداع والمساهمات المبتكرة للموظفين الأصغر سناً، وتوصية المنظمات بتعزيز استقدام الموظفين الفنيين من الشباب، وعكس الاتجاه السلبي الحالي؛
- (ب) توسيع نطاق فرص التوظيف في مستوى المبتدئين للمرشحين الأصغر سناً؛
- (ج) تقديم الدعم المالي لبرامج التدريب الداخلي والبرامج المماثلة للمرشحين من البلدان النامية؛

- (د) ضمان توزُّع الأعمار بشكل مناسب، ووضع مؤشرات واضحة لتتبع التقدم المحرز في هذا الصدد؛
- (هـ) نشر معلومات أكثر تفصيلاً تكون متاحة للجمهور عن التنوع مثل نوع الجنس والعمر والجغرافيا.

حاء - رصد التنوع الجغرافي في النظام الموحد للأمم المتحدة

145 - قدمت اللجنة آخر تقرير لها عن التنوع الجغرافي في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2017 (A/72/30).

146 - وطلبت الجمعية العامة، في قرارها 255/72 و 273/73، إلى اللجنة أن تواصل موافاتها بالمعلومات عن التقدم الذي تحرزه المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في تعزيز التنوع الجغرافي ضمن النظام الموحد، بما في ذلك في الرتب العليا، مع مراعاة الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة. واستند التقرير الذي أعدته الأمانة وقُدِّم إلى اللجنة إلى معلومات جمعت عن طريق استبيان أجري في عام 2020 للمنظمات المشاركة في النظام الموحد شاركت بالإجابة عليه 25 منظمة⁽¹⁵⁾ إلى جانب البيانات المتاحة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019. واستخدمت في التقرير المجموعات الجغرافية المماثلة لتلك التي تستخدمها الجمعية⁽¹²⁾.

147 - ووضعت ست منظمات⁽¹⁶⁾ من المنظمات التي شاركت في الاستبيان معايير لتمثيل العادل للبلدان في منظماتها من خلال الحصص والنطاقات المستصوبة، وإن اختلفت الأرقام والعوامل والأوزان الأساسية التي تستخدمها كل منظمة. وزاد عدد الدول الأعضاء غير الممثلة في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة إلى 39 دولة (20 في المائة) في عام 2019 (انظر المرفق الرابع عشر) مقارنة بـ 37 دولة (19 في المائة) في عام 2016. بيد أنه أحرز تقدم طفيف فيما يتعلق بعدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة، حيث انخفض إلى 14 دولة (7 في المائة) في عام 2019 (انظر المرفق الخامس عشر) من 16 دولة (8 في المائة) في عام 2016. وزاد أيضاً عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة إلى 30 دولة (16 في المائة) في عام 2019 (انظر المرفق السادس عشر) مقارنة بـ 25 دولة في عام 2016 (13 في المائة).

148 - وكان أكبر عدد من البلدان غير الممثلة (17 بلداً) والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً (8 بلدان) في منطقة آسيا والمحيط الهادئ. وشملت البلدان الثلاثون الممثلة تمثيلاً زائداً في المنظمات الست 10 بلدان أفريقية و 11 بلداً أوروبياً ممثلة تمثيلاً زائداً في ثلاث منظمات على الأقل. ويعرض المرفق السابع عشر لهذا التقرير العدد الإجمالي للموظفين في الرتب العليا و/أو مستويات اتخاذ القرار (ف-5، و مد-1، و مد-2، وأميين عام مساعد، ووكيل الأمين العام) المنتمين إلى الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في ثلاث منظمات

(15) لم ترد أجوبة من الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

(16) منظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، والأمانة العامة للأمم المتحدة، ومنظمة الصحة العالمية.

أو أكثر ذات النطاقات المستصوبة المحددة. ويعرض المرفق الثامن عشر لهذا التقرير العدد الإجمالي للموظفين في الرتب العليا و/أو مستويات صنع القرار المنتمين إلى الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة.

149 - وقدمت 17 منظمة من بين المنظمات الـ 19 التي ليس لديها مبادئ توجيهية رسمية بشأن التوزيع الجغرافي قوائم بالبلدان غير الممثلة في منظماتها، مستخدمة كمرجع البلدان الأعضاء في الجمعية العامة البالغ عددها 193 بلداً. ويعرض الجدول 1 لمحة عن حالة التنوع الجغرافي في هذه المنظمات. وفي حين أن منظمات مثل اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، والمنظمة البحرية الدولية، والسلطة الدولية لقاع البحار، ومركز التجارة الدولية، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، لديها موظفون ينتمون إلى عدد قليل من البلدان، فهي منظمات صغيرة يقل مجموع عدد موظفيها من الفئة الفنية والفئات العليا عن 300 موظف (انظر المرفق العشرين).

الجدول 1

التنوع الجغرافي في المنظمات التي ليس لديها مبادئ توجيهية رسمية بشأن التوزيع الجغرافي، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

المنظمة	عدد البلدان التي ليس لديها موظفون من الفئة الفنية والفئات العليا
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	3 ^(أ)
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	23
برنامج الأغذية العالمي	30
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	38
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	57
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	70
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	71
صندوق الأمم المتحدة للسكان	74
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	76
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	96
اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	103
مركز التجارة الدولية	111
المنظمة البحرية الدولية	123
الاتحاد البريدي العالمي	129
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	134
السلطة الدولية لقاع البحار	146
منظمة السياحة العالمية	164

(أ) يغطي فقط الأمريكتين.

150 - وكما هو مبين في المرفق التاسع عشر لهذا التقرير، فإن موظفين ينتمون إلى 64 بلدا غير ممثلين في 10 منظمات أو أكثر من المنظمات التي ليس لديها مبادئ توجيهية رسمية للتوزيع الجغرافي. ومن بين هذه البلدان، يوجد 25 بلدا من منطقة آسيا والمحيط الهادئ و 15 بلدا آخر من منطقة أفريقيا. ولم يكن يوجد موظفون من سانت كيتس ونيفس في أي من المنظمات الـ 17 بينما كان يوجد موظفون من جزر مارشال في منظمة واحدة فقط. وكان ثمة 12 بلدا ليس لديه موظفون في 15 منظمة من هذه المنظمات، وكان 7 من هذه البلدان من آسيا والمحيط الهادئ وبلد واحد من أفريقيا.

151 - وأفادت جميع المنظمات، باستثناء المنظمة العالمية للملكية الفكرية، بأنه لا توجد قواعد محددة تحكم التمثيل الإقليمي. ويعرض المرفق العشرون لهذا التقرير لمحة عامة عن مواصفات ملاك الموظفين حسب منطقة المنشأ في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 استنادا إلى البيانات الواردة من المنظمات المشاركة في الاستبيان. ويضم الملاك الوظيفي المشمول بالتقرير الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا في منظمات النظام الموحد المشاركة في الاستبيان باستخدام المجموعات الجغرافية. وقد شكل الموظفون من مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى 41 في المائة من القوة العاملة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وكان ما يقرب من ربع الموظفين من أفريقيا، وكانت حصة الموظفين من أوروبا الشرقية هي الأصغر. ولوحظ أيضا أن البيانات المتاحة على مستوى الرتب العليا و/أو مستويات صنع القرار تبين أن أكثر من 50 في المائة من هؤلاء الموظفين ينتمون إلى مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى.

152 - وأفادت بعض المنظمات عن وجود قيود تعيق تحقيق التنوع الجغرافي تشمل انخفاض عدد مقدمي الطلبات المناسبين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، ومسألة التغلب على التحيز العنصري في التوظيف، وتناقص القوة العاملة بسبب تقليص حجمها، وقلة عدد الطلبات المقدمة من النساء في البلدان النامية، والمتطلبات اللغوية للوظائف. وبالإضافة إلى ذلك، يساور بعض المنظمات، ولا سيما تلك التي تحتاج إلى خبراء تقنيين على درجة عالية من التخصص، القلق بوجه خاص إزاء العدد المحدود من مقدمي الطلبات المؤهلين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا.

153 - وشملت التدابير المقترحة لتحسين التنوع الجغرافي وضع سياسات محددة ذات صلة بالموضوع، وتنسيق التوجيه والرصد على الصعيد الداخلي، والتوعية المحددة الهدف والأكثر فعالية، والاستفادة من الشبكات المهنية وغيرها، والتوجيه الداخلي، والنظر تحديدا في مراعاة التنوع الجغرافي في القرارات المتعلقة بالتوظيف.

المناقشة التي دارت في اللجنة

154 - ذكرت شبكة الموارد البشرية أن المنظمات ملتزمة بمواصلة تعزيز التنوع الجغرافي على نطاق القوة العاملة لديها وفقا لتوجيهات مجالس إدارتها المعنية من خلال اتخاذ مجموعة متنوعة من التدابير المختلفة، من بينها التوعية الموجهة إلى البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا أو التركيز بشكل خاص على البلدان غير الممثلة، على النحو المبين في تقرير الأمانة.

155 - ولاحظ ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة أن ست منظمات فقط من المنظمات التي أجابت على الاستبيان لديها أهداف للتمثيل الجغرافي العادل من خلال نظام النطاقات المستصوبة، وأن الأرقام الأساسية، حتى بين هذه المنظمات، لا تعكس سوى مجموعة فرعية صغيرة من الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا. ولاحظت الاتحادات الثلاثة أيضا أن مجموعة إقليمية واحدة سيطرت من حيث التمثيل (41 في المائة)، وهذا الأمر يتجلى بدرجة أكبر على المستويات العليا لصنع القرار. ويلزم تصحيح هذه الاختلالات الحادة.

وبالإضافة إلى ذلك، اعتبرت الاتحادات أنه ينبغي توسيع قاعدة الوظائف بحيث تتجاوز الوظائف الممولة من الميزانية العادية فقط لتشمل جميع الوظائف. وعلاوة على ذلك، رأت أن جميع المنظمات ينبغي أن يكون لديها سياسات وأهداف قابلة للقياس لتحقيق التنوع الجغرافي. وينبغي أيضا تحسين وتعزيز جهود التوعية والتوظيف التي تستهدف، على وجه الخصوص، المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا في جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد.

156 - ولاحظ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، مشيرا في الوقت نفسه إلى الفقرة 3 من المادة 101 من الميثاق، أن هدف وجود قوة عاملة متنوعة جغرافيا لا يمكن تحقيقه إلا في إطار نهج شامل إزاء تنوع القوة العاملة. ولاحظ اتحاد رابطات الموظفين الشواغل التي أعربت عنها 11 منظمة بشأن القيود التي تواجهها في تحقيق التنوع الجغرافي، وأشار إلى أن العديد من المنظمات ذكرت مسألة انخفاض عدد مقدمي الطلبات المناسبين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا. وأعربت بعض المنظمات، ولا سيما المنظمات التي تحتاج إلى خبراء تقنيين على درجة عالية من التخصص، عن القلق بوجه خاص إزاء العدد المحدود من مقدمي الطلبات المؤهلين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا. وإن ضمان التنوع الجغرافي وغيره من أشكال التنوع جهود طويلة الأجل. وبالإضافة إلى جهود التوعية القائمة، ينبغي النظر في قنوات بديلة للإعلان عن الوظائف الشاغرة، وقبول الطلبات المقدمة خارج شبكة الإنترنت، ولا سيما في أجزاء من العالم حيث توجد فجوة رقمية ونقل فيها إمكانية الوصول إلى الإنترنت.

157 - ورأت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن المناقشة جرت في الوقت المناسب نظرا لإعلان الأمين العام مؤخرا أن إحدى وسائل مكافحة العنصرية في المنظمات تكمن في تحسين التمثيل الجغرافي فيها، وتؤيد لجنة التنسيق هذا الموقف. ولئن تترك لجنة التنسيق أحكام الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، فإنها ترى أن المتطلبات اللغوية للعديد من الوظائف (مثل إتقان اللغة الإنكليزية) جعلت من الصعب على المرشحين من بعض المجموعات الإقليمية التنافس بشكل عادل. وأشارت لجنة التنسيق إلى توصية قدمتها وحدة التفتيش المشتركة في عام 2007 إلى مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان تهدف إلى تجميد تعيين مرشحين من مجموعات إقليمية ممثلة تمثيلا زائدا، وكررت تأكيد أهمية تنفيذ هذه التوصية بوجه عام من أجل تحقيق التمثيل الجغرافي العادل. ونظرا لتعدد المسألة، اقترحت لجنة التنسيق إنشاء فريق عامل ثلاثي معني بالتمثيل الجغرافي العادل. ولاحظ الاتحاد أنه بفضل اعتماد استراتيجية مقترنة بأهداف كمية، يسير النظام الموحد على الطريق الصحيح فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، ويمكن تحقيق الشيء نفسه بالنسبة للتمثيل الجغرافي.

158 - وأعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن قلقه إزاء الصفة التمثيلية لبعض البيانات المقدمة، بالنظر إلى أن الأرقام قد لا تمثل القوة العاملة بأكملها لأن نسبة معينة فقط من الوظائف الإجمالية مدرجة في نظام النطاقات المستصوبة، ولذلك ينبغي توخي الحذر عند التعامل معها كتدبير لتحقيق التنوع. والأرقام التي تشير إلى التنوع الإقليمي أكثر تمثيلا لأنها تعكس تكوين ملاك موظفي المنظمة بأكمله من الفئة الفنية والفئات العليا. ورأى اتحاد الموظفين أن هذه المسألة ينبغي تناولها من زاوية إقليمية بالإضافة إلى إجراء تحليل حسب البلد. ولاحظ اتحاد الموظفين المعوقات التي تواجهها المنظمات في تحقيق التنوع الجغرافي وأعرب عن تأييده للتدابير التي اقترحتها المنظمات. وينبغي للمنظمات أن تنظر في نتائج التوظيف مجتمعة، وأن تحاسب فرادى المديرين ومسؤولي الإدارات أو المكاتب المكلفين بالتوظيف إذا كانت نتائج قراراتهم المتعلقة بالتوظيف لا تعكس التنوع الذي تتبناه منظماتهم. ويتعين على المنظمات أن تكفل إيلاء

أهمية مماثلة لكل من التنوع الجنساني والجغرافي، بحيث تتجنب أي تصور بأن الأول له الأسبقية على الثاني. ويلزم رصد فعالية التدابير المتخذة في هذا الصدد والإبلاغ عنها باستخدام آليات المساواة المعمول بها لعدم الامتثال.

159 - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أن الدول الأعضاء قد طورت مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على مدى عقود. ولاحظوا أنه، في المنظمات ذات نظم النطاقات المستصوبة، لم يدرج في إطار رقم الأساس سوى جزء ضئيل من جميع الوظائف. وعلاوة على ذلك، فإن العوامل المستخدمة والأوزان المرتبطة بها للوصول إلى النطاقات المستصوبة قد قررتا الجمعية العامة والهيئات الإدارية الأخرى للمنظمات المشاركة في النظام الموحد. ولاحظ أعضاء اللجنة هؤلاء أنه، بالنظر إلى أسلوب عمل نظام النطاقات المستصوبة، يلزم إيلاء العناية عند النظر في البيانات. فعلى سبيل المثال، كثيرا ما تكون البلدان التي تعتبر ممثلة تمثيلا زائدا هي البلدان الأصغر حجما. ومن ناحية أخرى، لاحظوا أن بعض المناطق، مثل أفريقيا، تبدو غير ممثلة تمثيلا جيدا عندما ينظر إليها من منظور عدد الدول الأعضاء من تلك المنطقة، ولاحظوا، في ذلك الصدد، أثر عامل المساهمة في الوصول إلى النطاقات المستصوبة. وأشار بعض الأعضاء الآخرين إلى أن البيانات والاتجاهات التي جرى عرضها تعكس إلى حد ما قرارات مجالس إدارة المنظمات، والتي يمكن لتلك المجالس أن تستعرضها في أي وقت. ولاحظ أعضاء آخرون أيضا أنه ينبغي الاعتراف، لدى النظر في العدد الأساسي للوظائف، بأن المصادر الخارجة عن الميزانية تخضع بحكم طبيعتها للتقلبات، حتى وإن كانت متاحة لفترات طويلة.

160 - ولاحظ بعض الأعضاء أن 6 منظمات فقط من أصل المنظمات الـ 25 المشاركة في الاستبيان قد وضعت معايير من خلال نظام للنطاقات المستصوبة. واعتبروا أنه كان ينبغي لجميع المنظمات أن تضع معايير للتوزيع الجغرافي. وشجع بعض الأعضاء أيضا الرؤساء التنفيذيين على تحمل مسؤولية ضمان التمثيل الجغرافي العادل. واعتبروا أيضا أنه ينبغي تعزيز نظام النطاقات المستصوبة بحيث يمكن تمثيل جميع الدول الأعضاء تمثيلا كافيا. وفي هذا الصدد، لاحظ بعض الأعضاء التحسن الكبير في الأرقام بالنسبة لمنظمة الأغذية والزراعة واعتبروا أنه ينبغي إبراز ذلك كممارسة جيدة. وقد أبدى بعض الأعضاء الآخرين الحذر في هذا الصدد، وأعربوا عن رغبتهم في تلقي المزيد من المعلومات عن استراتيجية منظمة الأغذية والزراعة التي حققت على ما يبدو النجاح. وأشار أعضاء آخرون، مع التأكيد على أهمية التنوع الجغرافي، إلى أنه ينبغي النظر إلى هذه المسائل من منظور أحكام الفقرة 3 من المادة 101 من الميثاق. وفي هذا الصدد، تتمثل ولاية اللجنة في تقديم المعلومات، بالنظر إلى دورها في مجال الرصد.

161 - وأبلغ ممثل الأمانة العامة للأمم المتحدة اللجنة، بناء على طلبها، بأن الأمين العام قدم في تقييمه لنظام النطاقات المستصوبة (A/73/372/Add.3) مقترحات لإجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة بهدف إرساء أداة أكثر فعالية لكفالة التوزيع الجغرافي العادل داخل الأمانة العامة لتتنظر فيها الجمعية العامة. وتضمن الاقتراح خيارات لزيادة عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، فضلا عن تغييرات في العوامل والأوزان المستخدمة. وأرجأت الجمعية النظر في التقرير من دورتها الثالثة والسبعين إلى الجزء المستأنف الأول من دورتها السادسة والسبعين، في آذار/مارس 2022. وبالإضافة إلى ذلك، أطلق الأمين العام استراتيجية التنوع الجغرافي للأمانة العامة لتعزيز هدف زيادة تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا في الوظائف الخاضعة لنظام التمثيل الجغرافي، فضلا عن تمثيل المجموعات الإقليمية في الوظائف غير الخاضعة لنظام التمثيل الجغرافي.

162 - ورأى أعضاء آخرون في اللجنة أنه يتعين على المنظمات أن تبذل مزيدا من الجهود لزيادة عدد الموظفين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا. ويمكن أن يشمل ذلك تنسيق جهود التوعية التي تبذلها المنظمات وتجميع الموارد في هذا الصدد. ورأوا أيضا أنه، نظرا لأهمية المسألة، لا ينبغي أن تكون المسؤولية منوطة بوظيفة الموارد البشرية فحسب، بل ينبغي أيضا السعي إلى أن تتعاون إدارات الإعلام في المنظمات من أجل نشر المعلومات عن الشواغر على نطاق أوسع وتحسين فرص وصول المرشحين إليها في الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا. ورأى أعضاء آخرون، مع تأييدهم لهذه الجهود، أن النظام يتطور، وأن التحسينات ستجرى أساسا من خلال عملية تناقص الأعداد والتوظيفات الجديدة. ويلزم بذل جهود حثيثة في هذا الصدد.

163 - ورأى بعض الأعضاء أنه ينبغي استعراض المتطلبات اللغوية للوظائف في المنظمات المشاركة في النظام الموحد، لأنهم يعتبرون أن تشجيع تعدد اللغات، في جملة أمور أخرى، من خلال اشتراط معرفة لغتين، من شأنه أن يدعم الجهود الرامية إلى زيادة التنوع الجغرافي. ورأى أعضاء آخرون أن هذا التدبير يمكن أن يكون مفيدا، ولكن ينبغي كفالة عدم احتساب اللغة الأم.

164 - واعتبر أعضاء اللجنة، مع التنويه بالمعلومات الغنية المقدمة، أنه سيكون من المهم في التقارير المقبلة عن مسألة التنوع الجغرافي جمع معلومات واتجاهات إضافية للمنظمات التي لديها نظم النطاقات المستصوبة، ولا سيما بالنسبة للوظائف التي لا تخضع لتلك النطاقات، مثل تلك الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية. وهذا الأمر سيعطي، في رأيهم، صورة أكثر اكتمالا للتنوع الجغرافي. وسيحظى بالترحيب أيضا توفر مزيد من المعلومات عن الأسباب التي قد تدفع بالمرشحين من بعض البلدان إلى عدم التقدم لشغل وظائف في المنظمات المشاركة في النظام الموحد. ورأى أعضاء آخرون في اللجنة أنه ينبغي تجميع المعلومات عن التنوع الجغرافي بالنسبة لجميع المنظمات ونشرها سنويا على موقع متاح للجمهور على شبكة الإنترنت، حتى يتسنى رصد التغييرات على المدى الطويل.

قرارات اللجنة

165 - حثت اللجنة على ما يلي:

- (أ) أن تزيد المنظمات عدد الوظائف المتاحة للتوزيع الجغرافي العادل في المنظمات التي لديها أهداف أو نطاقات مستصوبة؛
- (ب) أن تكفل المنظمات التي ليس لديها أهداف للتمثيل الجغرافي العادل وضع مؤشرات واضحة لتتبع التقدم المحرز في هذا الصدد؛
- (ج) أن تنشر المنظمات معلومات أكثر تفصيلا ومتاحة للجمهور عن التنوع مثل الجنس والعمر والانتماء الجغرافي؛
- (د) أن تتابع أمانتها الاتجاهات في المنظمات فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي وأن تقدم تقريرا إلى اللجنة في سياق تقريرها المقبل عن التنوع.

طاء - رصد تنفيذ السياسات الجنسانية القائمة وتحقيق التكافؤ بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

166 - استعرضت اللجنة بشكل دوري وضع المرأة في النظام الموحد للأمم المتحدة بوصفه بندا هاما من بنود جدول الأعمال في إطار ولايتها الدائمة التي أنشطتها بها الجمعية العامة. وتضطلع اللجنة بدور محوري في ضمان اتساق النظام الموحد فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين من خلال ممارسات التوظيف المشتركة التي تتقيد بمبادئ الميثاق. واستعرضت اللجنة وضع المرأة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد في الأعوام 1985 و 1993 و 1998 و 2004 و 2006 و 2008 و 2010 و 2014 و 2016 و 2017.

167 - وبناء على طلب اللجنة في دورتها الثالثة والثمانين (عام 2016)، قدمت الأمانة تقريراً إلى اللجنة في دورتها الخامسة والثمانين (عام 2017) تناول جميع المسائل المتعلقة بالشمول والتنوع، مثل التكافؤ بين الجنسين والتوزيع الجغرافي والتعددية الثقافية وتنوع الأجيال وتعدد اللغات. وخلال التداول بشأن التقرير، أعربت اللجنة عن تأييدها لتحديد أهداف جنسانية في المنظمات لتحقيق الأهداف. بيد أن الأعضاء أكدوا أن تحقيق التوازن بين الجنسين ينبغي ألا يكون غايباً، وينبغي ألا يمس بالجدارة المهنية للموظفين وكفاءتهم. فالأولوية تتمثل في تعيين موظفين أكفاء، على النحو المنصوص عليه في المادة 101 من الميثاق والمؤكد في مختلف قرارات الجمعية العامة. وأقرت اللجنة كذلك بأنه من الممكن أن تنشأ في بعض الحالات أوجه عدم اتساق في توازن الأهداف فيما يتعلق بتحقيق الغايات الجنسانية والتمثيل الجغرافي، وأنه ينبغي أن يكون هناك ترابط بين الهدفين.

168 - وطلبت الجمعية العامة، في قراراتها 255/72 و 273/73، إلى اللجنة أن تواصل موافاتها بالمعلومات عن التقدم الذي تحرزه المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في تنفيذ القائم من السياسات والتدابير الجنسانية الرامية إلى تحقيق هدف التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة وتعزيز التوزيع الجغرافي ضمن النظام الموحد، بما في ذلك في الرتب العليا، مع مراعاة الفقرة 3 من المادة 101 من الميثاق.

169 - واستجابة للقرارات المذكورة أعلاه، قدمت الأمانة تقريراً يتضمن موجزاً للوضع الراهن للمرأة في منظومة الأمم المتحدة، وتقريراً عن تنفيذ توصيات اللجنة، وتحليلاً للسياسات والتدابير المتاحة المراعية للاعتبارات الجنسانية فيما يتعلق بالتوظيف (الاختيار لوظيفة من رتبة عليا/والترقية/والتسيب الاستراتيجي، وسياسات الاستبقاء، وسياسات التوفيق بين العمل والحياة الشخصية، والوعي بالمسائل الجنسانية ومعايير السلوك، وتدابير الرصد والمساءلة المتخذة لدعم تهيئة بيئة عمل مؤاتية لتحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات). وبالإضافة إلى ذلك، قدم التقرير معلومات عن التطورات الأخيرة نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة منذ تقرير الأمين العام عن تحسين وضع المرأة (A/74/220)⁽¹⁷⁾. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2017، بلغ تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا نسبة 44,2 في المائة، مسجلاً ارتفاعاً من 42,8 في المائة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2015 و 38 في المائة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2007 (انظر المرفق الحادي والعشرين).

170 - وفي الفترة من عام 2007 إلى عام 2017، تراوح متوسط المكاسب السنوية بين 0,3 و 1,1 نقطة مئوية لكل رتبة، و 0,6 نقطة مئوية للفئة الفنية والفئات العليا عموماً. وتراوح التمثيل الإجمالي للمرأة في

(17) في حين تضمن تقرير أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أرقاماً من تقرير الأمين العام، فقد تم تزويد اللجنة فيما بعد، في جلستها العامة، بالمعلومات المحدثة الواردة في الوثيقة A/76/115.

18 كيانا بين 40 و 49 في المائة، في حين كان هذا الرقم أدنى من 40 في المائة في 11 كيانا، مقارنة بـ 13 كيانا في عام 2015. وقد تحققت زيادات في كيانات مثل منظمة الأغذية والزراعة، ومركز التجارة الدولية، وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. وكانت الولايات المنوطة بالكيانات ذات التمثيل الأدنى للمرأة في مجالات تقنية في غالب الأحيان، مما يدل على استمرار الفصل المهني داخل منظومة الأمم المتحدة.

171 - وفيما يتعلق بالتعيينات، سُجلت مكاسب إجمالية مقارنة بالفترات المشمولة بالتقارير السابقة، حيث زادت نسبة النساء المعينات في الفئة الفنية والفئات العليا من 45,7 إلى 47,4 في المائة. وسجلت أيضا مكاسب كبيرة في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، حيث شكّلت النساء لأول مرة غالبية التعيينات في منصب وكيل الأمين العام في مواقع المقار خلال الفترة المشمولة بالتقرير. بيد أن النساء لا يشكلن سوى ثلث التعيينات خارج المقر في فئة الرتب غير المصنفة.

172 - ومنذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، سجل نفس العدد من الكيانات (25 كيانا) ما لا يقل عن 40 في المائة من النساء في التعيينات الجديدة. ومن بين الكيانات التي تقل النسبة فيها عن عتبة 40 في المائة، وعددها 11 كيانا، كانت 8 منها من الكيانات ذات التمثيل الأدنى للمرأة. ومن المرجح أن يستمر هذا الوضع ما لم تنشأ فرص من خلال التعيينات الجديدة وما لم يستعد منها على نحو أفضل، بطرق منها على سبيل المثال تحسين التوعية والتخفيف من التحيز في الاختيار وتنفيذ الغايات ومساءلة المديرين عن القرارات المتعلقة بالتوظيف.

173 - وكما كان الحال في الفترة المشمولة بالتقرير السابق، ظلت حالات التقدم في المسار الوظيفي في الرتب من ف-1 إلى ف-4 عند حد التكافؤ بين الجنسين أو قريبة منه أو أعلى منه. إلا أن هذا يعزى إلى حد كبير إلى ارتفاع النسب في مواقع المقار، التي تجاوزت تلك الموجودة خارج المقر في كل رتبة بما يزيد على 10 نقاط مئوية في المتوسط. وكان الاستثناء الوحيد هو الرتبة مد-1، حيث تجاوزت بدرجة كبيرة حالات تقدم المرأة في المسار الوظيفي في هذه الرتبة خارج المقر (52 في المائة) تلك الموجودة في المقر (39,1 في المائة). وحققت المواقع الموجودة خارج المقر تحسنا ملحوظا بوجه عام منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، حيث استأثرت الموظفات بنسبة 36,8 في المائة من جميع حالات التقدم في المسار الوظيفي في الفئة الفنية والفئات العليا، بزيادة قدرها 7,1 نقاط مئوية.

174 - وشكّلت النساء 40 في المائة على الأقل من حالات التقدم في المسار الوظيفي في الفئة الفنية والفئات العليا في 27 كيانا، وأكثر من 50 في المائة في 13 كيانا. ومن بين الكيانات التسعة التي شهدت أدنى نسب لحالات التقدم في المسار الوظيفي، كانت أربعة منها ضمن الكيانات ذات التمثيل الأدنى للمرأة.

175 - وتتمثل الأسباب الرئيسية الثلاثة لانتهاء الخدمة في انقضاء مدة التعيين والاستقالة والتقاعد، وهي تمثل 85 في المائة من حالات انتهاء خدمة الموظفات و 83 في المائة من حالات انتهاء خدمة الموظفين.

176 - وخلال الفترة من عام 2012 إلى عام 2019، زادت حصة المرأة من كل منطقة: بالنسبة لأفريقيا، من 30,7 إلى 34,1 في المائة؛ وبالنسبة لآسيا والمحيط الهادئ، من 40 إلى 44,4 في المائة؛ وبالنسبة لأوروبا الشرقية، من 39,3 إلى 48,4 في المائة؛ وبالنسبة لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، من 44,7 إلى 47,3 في المائة؛ وبالنسبة لأوروبا الغربية ودول أخرى، من 45,4 إلى 50,7 في المائة. وسجلت أكبر زيادة فيما يتعلق بأوروبا الشرقية، حيث بلغت 9,1 في المائة.

177 - ونفذت المنظمات المشاركة في النظام الموحد مجموعة واسعة من سياسات التوفيق بين العمل والحياة الشخصية لمساعدة الموظفين على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية وحياتهم الخاصة وتقديم المساعدة للموظفين، ولا سيما النساء. ونفذت جميع المنظمات، باستثناء خمس منها، استراتيجية جنسانية. ولدى معظم المنظمات سياسات وتدابير قائمة لتحقيق التوازن بين الجنسين (انظر المرفق الثاني والعشرين).

المناقشة التي دارت في اللجنة

178 - نوهت شبكة الموارد البشرية بالتزام المنظمات بتعزيز التكافؤ بين الجنسين. وقد كان لاستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة دور فعال في هذا الصدد، على النحو المبين في الزيادة الإجمالية في النسبة المئوية للنساء، ولا سيما في المستويات العليا. بيد أن تحقيق التكافؤ بين الجنسين يتطلب جهداً متواصلًا لرصد مدى كفاية سياسات الموارد البشرية والممارسات المتعلقة بالأجور، التي تضطلع اللجنة من خلالها بدور حاسم. وفي هذا الصدد، تتطلع الشبكة إلى الفريق العامل المقبل المعني بالإجازة الوالدية، بالنظر إلى أن المنظمات تعتبر الأحكام المتعلقة بالإجازة الوالدية عاملاً مساعداً رئيسياً لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. وهنأت المنظمات رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية على جهوده المخلصة لتعزيز التكافؤ بين الجنسين في اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، وتتطلع إلى أن ترى هذا الاتجاه ينعكس داخل اللجنة.

179 - وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن سروره بزيادة عدد الوظائف في جميع الفئات، في الفترة من عام 2007 إلى عام 2017، لا سيما على المستويات العليا، وأعرب عن سعادته بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في تمثيل المنسقات المقيمات في عام 2018. وأعرب اتحاد رابطات الموظفين عن دعمه الكامل للجهود المبذولة لإدامة المكاسب التي تحققت، بطرق منها تحسين التكافؤ بين الجنسين في مجموعات وقوائم المرشحين للوظائف عن طريق استهداف النساء، ولا سيما من بلدان الجنوب. وأشار الاتحاد إلى أن جميع السياسات وطرق العمل ذات الصلة بالموضوع تدعم الهدف المععلن المتمثل في تحقيق التكافؤ بين الجنسين، بما في ذلك مجالات من قبيل خطط التطوير الوظيفي، وسياسات الإجازة الوالدية، وترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك الوظائف بدوام جزئي وتقاسم الوظائف على جميع المستويات، وكذلك وضع السياسات الرامية إلى التصدي للمضايقة والتحرش الجنسي وتنفيذها بشكل صارم ورصدها. ولاحظ اتحاد رابطات الموظفين بقلق أنه على الرغم من إحراز بعض التقدم والتطورات الإيجابية في بعض المنظمات، لم تحقق وتيرة التقدم نحو التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة التوقعات. وفي الوقت نفسه، شدد على أن الاعتبار الأسمى في استقدام الموظفين وتوظيفهم وترقيتهم ينبغي أن يكون ضمان أعلى معايير الكفاءة والمقدرة التقنية والنزاهة للموظفين، بغض النظر عن نوع جنسهم أو سنهم أو عرقهم أو دينهم أو جنسيتهم.

180 - وكررت لجنة التنسيق للقطاعات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة التزامها بمبدأ المساواة بين الجنسين ورحبت بالتقدم المحرز في الفترة من عام 2016 إلى عام 2017. وأعربت عن قلقها إزاء الارتباط السلبي بين وظائف الرتب العليا ونسبة النساء، ورأت أن من المهم ضمان تمثيل المرأة في جميع الرتب، بما في ذلك في المستويات العليا. ووافقت على وجود علاقة قوية بين المساواة بين الجنسين والتمثيل الجغرافي، مشيرة إلى أن 50,9 في المائة من النساء ينتمين إلى مجموعة أوروبا الغربية ودول أخرى. وعلى الرغم من إحراز تقدم في زيادة نسبة النساء القاديات من المجموعات الإقليمية الأخرى، ترى

لجنة التنسيق أنه ينبغي بذل المزيد من الجهود في هذا الصدد، وشددت على أهمية اتباع سياسة للمساواة بين الجنسين تكفل التوزيع الجغرافي العادل. ووافق الاتحاد على أنه من المهم، فيما يتعلق بالتوظيف، مراعاة عوامل التنوع مثل التوازن الجغرافي، وأشار إلى الحاجة إلى إجراء تحليل أكثر تفصيلاً لأنماط توظيف النساء ومغادرتهم وظائفهم، مقسم حسب منطقة المنشأ. وأعربت لجنة التنسيق عن أسفها لأن استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة لا تأخذ في الاعتبار سوى الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، وتغفل الوظائف في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. ولاحظت أن التقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين كان أبطأ في مراكز العمل الموجودة خارج المقر منه في المقر. ويرجع ذلك إلى الظروف المعيشية السائدة في مراكز العمل الميدانية والتي لا تساعد على بناء الحياة الأسرية التي تتطلع إليها بعض النساء. ورحبت بجهود المنظمات الرامية إلى التصدي للتحرش الجنسي من خلال أنشطة فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ورأت أنه ينبغي ألا يفلت أي موظف من موظفي الخدمة العامة من تدابير المساءلة عندما تثبت صحة الادعاءات الموجهة ضده بشأن التحرش الجنسي. وفيما يتعلق بالتدابير الخاصة المؤقتة، وجدت لجنة التنسيق أنها أفضل طريقة لتحقيق تقدم حقيقي ولكنها أصرت على ضرورة ضمان أن تسود الجدارة في جميع القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقية.

181 - ولاحظ اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن النظام الموحد لم يحقق هدف التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة على جميع المستويات عملاً بإعلان ومنهاج عمل بيجين، ولكن قد تم إحراز تقدم، وحققت النساء نسبة 44,2 في المائة في الفئة الفنية والفئات العليا في عام 2017 و 35,1 في المائة في الرتبة مد-1 والرتب العليا. وأعرب اتحاد الموظفين عن أسفه لأن البيانات المتاحة تتعلق فقط بموظفي الفئة الفنية وليس بكامل القوة العاملة، ودعا إلى بذل جهود متواصلة وموسعة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع المستويات وبالنسبة لجميع أنواع العقود. ويلزم أيضاً إيلاء الاهتمام لارتفاع نسبة النساء المستقيلات من النظام. وأعرب اتحاد الموظفين عن قلقه إزاء تباطؤ مستوى التقدم في المواقع الميدانية وعن شعوره بأن هناك حاجة إلى إيلاء مزيد من الاهتمام لدعم الاحتفاظ بالموظفين وتحقيق التقدم في المسار الوظيفي. وظلت تهيئة "بيئة تمكينية مخصصة للعمل الميداني"، على النحو الذي وضعتة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والدعم المستمر لمجموعة عناصر الأجر المراعية للأسرة، أمرين بالغي الأهمية في معالجة هذه الاختلالات. وأهاب اتحاد الموظفين بالنظام الموحد إلى معالجة التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي معاً، وليس كمسألتين منفصلتين، مشيراً إلى أن ينبغي بذل جهود أكبر لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في جميع المناطق، مع السعي في الوقت نفسه إلى تحقيق تمثيل جغرافي أكثر مساواة. وأبرز اتحاد الموظفين أيضاً الترابط بين الأبعاد الثلاثة للتنوع التي بحثت أثناء الدورة، ودعا الأمانة إلى مواصلة تسليط الضوء على نقاط التقاطع البارزة في تقاريرها المقبلة، فضلاً عن تعزيز منظور الترتيب الزمني، لتمكين اللجنة من متابعة تطور هذه الاتجاهات الهامة.

182 - وفيما يتعلق بالاستعراض، أقر أعضاء اللجنة بإحراز تقدم يعزى جزئياً إلى قيادة استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة والإرادة الجماعية لجميع المنظمات. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن التقدم المحرز كان متواضعاً. وأعلن أحد أعضاء اللجنة أن تحقيق 21 منظمة من المنظمات التكافؤ بنسبة تتراوح بين 40 و 49 في المائة يمثل إنجازاً كبيراً وأنه ينبغي حث المنظمات الست التي نقل نسبتهما عن 40 في المائة على بذل جهود من أجل تحقيق التحسن. وأكد عضو آخر من أعضاء اللجنة أن بعض المنظمات شهدت

اختلالاً في التوازن لصالح الموظفين وشدد على أن التوازن بين الجنسين يعني أساساً التكافؤ بين الموظفين والموظفات على السواء.

183 - واعتبرت اللجنة النسبة المئوية للنساء اللواتي يلتحقن بالمنظمات المشاركة في النظام الموحد برتب مبتدئات في سن الثلاثين في المتوسط مؤشراً واتجاهاً إيجابياً لمسار يمكن أن يستمر. ودعت اللجنة المنظمات إلى إلقاء نظرة فاحصة على مقابلات نهاية الخدمة من أجل تحديد سبب مغادرة النساء للمنظمات بمعدل أسرع من الرجال.

184 - ولاحظت اللجنة بقلق، عند النظر إلى تمثيل المرأة حسب المنطقة، بطء وتيرة التكافؤ وعدم تناسبه بين الغرب وبقية العالم، ولا سيما أفريقيا وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وأوروبا الشرقية. وكررت الإعراب عما سبق أن أعربت عنه من قلق بشأن أوجه عدم الاتساق في توازن الأهداف فيما يتعلق بتحقيق الغايات الجنسانية والتمثيل الجغرافي، وأنه ينبغي وجود ترابط بين الهدفين.

185 - ولاحظت اللجنة أن الصورة غير مكتملة لأنها استبعدت الموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها المشتملة على عنصر هام جداً لقياس القوة العاملة العالمية بأكملها.

186 - ولاحظت اللجنة أيضاً التدابير المؤقتة المتخذة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، وأهابت بالمنظمات إلى تنفيذ هذه الاستراتيجيات، مع الإشارة كذلك إلى ضرورة إيلاء الاعتبار في المقام الأول لكفالة أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة في تعيين الموظفين وفقاً للفقرة 3 من المادة 101، والمادة 8 من الميثاق.

187 - وأكدت اللجنة رغبتها في أن تنفذ جميع المنظمات سياسات جنسانية وبرامج قابلة للقياس الكمي وأن تقدم تقارير عما تحرزه من تقدم عن طريق البيانات والإحصاءات التي تنشر على منبر عام.

قرار اللجنة

188 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تحيط علماً بالمعلومات الواردة في هذا التقرير فيما يتعلق بالسياسات والتدابير الجنسانية المتاحة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(ب) أن تحث بقوة المنظمات على مواصلة تنفيذ السياسات والتدابير القائمة لتحقيق التوازن بين الجنسين، بما في ذلك توصيات اللجنة الواردة في تقاريرها السنوية السابقة، على النحو الذي أقرته الجمعية العامة، مع ضمان أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة للمرشحين وفقاً للمادة 101 من الميثاق، وتحث المنظمات التي ليس لديها أهداف لكفالة التوازن بين الجنسين على أن تضع مؤشرات واضحة لتتبع التقدم المحرز في هذا الصدد؛

(ج) أن تطلب إلى أمانتها مواصلة رصد التقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في إطار تقرير شامل عن التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة، وتقديم معلومات مستكملة في التقرير العادي المقبل.

الفصل الرابع

شروط الخدمة في الميدان: دفع مبلغ بدلا من منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئة هاء غير المحددة على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة

189 - في عام 2018، قررت اللجنة أنه يمكن دفع مبلغ مخفض لبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة قدره 15 000 دولار سنويا للموظفين الذين لديهم معالون مستحقون في مراكز العمل المصنفة ضمن فئة المشقة دال أو هاء، بدلا من خيار اصطحاب معاليهم المستحقين إلى مراكز العمل. غير أن الجمعية العامة قررت في قرارها 273/73 أن يُمنَح، على أساس تجريبي، مبلغ قدره 15 000 دولار للموظفين ممن لهم معالون مستحقون ويعملون في مراكز عمل تصنف ضمن فئة المشقة هاء، دون غيرها من الفئات، على النحو المبين في الفقرات 156 (أ) و (ج) و (د) من تقرير اللجنة لعام 2018 (A/73/30)، التي نصت فيها على 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؛ (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 معاليه المستوفين لشروط الاستحقاق إلى مركز العمل؛ (د) لا يُدفع البديل إذا اصطحب أي معال مستوف لشروط الاستحقاق إلى مركز العمل.

190 - وطلبت الجمعية العامة إلى اللجنة، في قرارها 273/73، أن تقدم إلى الجمعية في دورتها الخامسة والسبعين توصية بشأن دفع هذا المبلغ، بما في ذلك عن إمكانية الاستمرار في دفعه. غير أنه يتعين تعديل ذلك الجدول الزمني كما أشارت اللجنة في تقريرها لعام 2020 (A/75/30).

191 - وقررت الجمعية العامة، في قرارها 245/75، مواصلة المخطط التجريبي في عام 2021، على أن يكون من المفهوم أن هذا المبلغ لا يدفع إلا للموظفين المؤهلين عندما يلتحقون فعلا بمركز عملهم، وطلبت إلى اللجنة أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والسبعين توصية بشأن دفع هذا المبلغ، بما في ذلك عن إمكانية الاستمرار في دفعه، وذلك بالاعتماد على استعراض للأثر الناجم عن هذا الإجراء، في أمور منها التخطيط للقوة العاملة، وذلك داخل مراكز العمل بمختلف فئاتها التي تشمل مراكز العمل التي لا تتيح اصطحاب الأسرة، وعلى استعراض للتكلفة الفعلية العائدة على كاهل المنظمات.

192 - وشددت اللجنة، في تقريرها لعام 2018، على أهمية تلقي بيانات من المنظمات بشأن معدل استخدام المخطط التجريبي، من أجل تيسير القيام باستعراض. وعقب اعتماد الجمعية العامة للمخطط التجريبي، كررت أمانة اللجنة تأكيد أهمية جمع البيانات ذات الصلة بالموضوع، وقدمت التوجيهات اللازمة إلى المنظمات.

193 - وعندما تمت الموافقة على المخطط التجريبي، اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2019، كان 26 مركزا من مراكز العمل من الفئة هاء غير محددة على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، ولذلك كانت مستوفية لشروط المخطط التجريبي. وفي وقت إجراء الاستعراض، لم يحدد سوى 18 مركز عمل من الفئة هاء في ثمانية بلدان، من بين مراكز العمل النشطة الـ 567 المصنفة في

إطار نظام المشقة، على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة وهي مستوفية لشروط المخطط التجريبي. وقد حدث انخفاض في عدد مراكز العمل المستوفية للشروط منذ تنفيذ المخطط التجريبي، وذلك لعدة أسباب، وهي تغيير تصنيف بعض مراكز العمل من حيث المشقة؛ أو عدم وجود موظفين معينين دولياً، مما يجعل مركز العمل غير مستوفٍ لشروط الإدراج؛ أو تغيير في تحديد وضع مركز العمل ليصبح ضمن فئة مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة بسبب قيود أمنية. وباستثناء العاصمتين (بيساو وبيونغ يانغ)، لم يكن لدى مراكز العمل المشاركة في المخطط التجريبي سوى عدد قليل من الموظفين.

194 - وعندما يُنتدب الموظفون المعينون دولياً، ممن يشغلون وظائف ليست في إطار التعيين المؤقت، للخدمة في مراكز العمل المشاركة في المخطط التجريبي، يتاح لهم الخيار المتمثل إما في اصطحاب معاليهم المستحقين والحصول على البدلات المتصلة بنقلهم إلى مركز العمل، أو عدم اصطحاب معاليهم المستحقين والحصول على مبلغ قدره 15 000 دولار سنوياً بموجب المخطط التجريبي.

195 - ولا يحصل الموظفون الذين يختارون قبض المبلغ المدفوع في إطار المخطط التجريبي على الاستحقاقات المتصلة بالانتقال إلى مركز العمل وغيرها من الاستحقاقات فيما يتعلق بمُعاليهم، في مركز العمل الذي انتدب إليه الموظف. ويشمل ذلك المدفوعات المتعلقة بالسفر إلى مركز العمل الذي انتدب إليه الموظف والسفر منه؛ والشحن بغرض الانتقال (أو مبلغاً إجماليًا مقطوعاً بدلاً من ذلك)؛ والجزء المدفوع كبديل إقامة يومي وحصة المبلغ الإجمالي المقطوع من منحة الاستقرار؛ والسفر في إجازة زيارة الوطن، والإجراءات المعجلة للسفر في إجازة زيارة الوطن، فيما يتعلق بمُعاليهم. وإذا اصطحب أي من المعالين المستحقين إلى مركز عمل الموظف على نفقة المنظمة، لا يُدفع المبلغ المستحق في إطار المخطط التجريبي.

196 - وأبلغت المنظمات أنه قبل بدء العمل بالمخطط التجريبي، قام 80 في المائة تقريباً من الموظفين في تلك المواقع باصطحاب معاليهم المستحقين (بعضهم لفترة قصيرة فقط)، بينما لم يبق 20 في المائة منهم بذلك. وتوقف ذلك على الظروف الأسرية لكل موظف، وسن المعالين، ومتطلبات الالتحاق بالمدارس، وتوفر الخدمات الطبية، ومدى عزلة مركز العمل.

197 - وفي حين أن اصطحاب المعالين المستحقين إلى مراكز العمل المشاركة في المخطط التجريبي يظل ممكناً، لاحظت اللجنة في أثناء دراستها السابقة للمسألة أن الموظفين الذين يعملون في مراكز العمل تلك واجهوا خياراً صعباً تمثل إما في اصطحاب معاليهم المستحقين للعيش في ظل ظروف صعبة أو إبقائهم في موقع منفصل. ويتحمل الموظفون الذين يبقون أسرهم في موقع منفصل بعض التكاليف المالية، بالإضافة إلى المشقة النفسية الناجمة عن عيشهم منفصلين عن معاليهم. ورأت اللجنة أن من المناسب، في هذه الحالات، الاعتراف على نحو ما بالتكاليف الإضافية المتكبدة. واعتبرت اللجنة أن مبلغاً أقل من مبلغ بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة (19 800 دولار سنوياً) سيكون مناسباً، مع مراعاة أن يظل خيار اصطحاب المعالين المستحقين متاحاً للموظفين عند قبولهم الانتداب للخدمة في مراكز العمل في إطار المخطط التجريبي. ولذلك أوصت اللجنة بمبلغ 15 000 دولار ووافقت عليه الجمعية العامة.

198 - وقدمت المنظمات التي تضم موظفين في المواقع المتضررة بيانات تتعلق بتنفيذ المخطط التجريبي، بما في ذلك التكاليف المالية. وكان وجود الأمانة العامة للأمم المتحدة في المواقع المتضررة محدوداً ولم يكن هناك أي موظفين مؤهلين خلال فترة الاستعراض؛ وطلب موظفان تطبيق المخطط التجريبي، ولكن لم تكن

قد سددت بعد أي مدفوعات حتى وقت إجراء الاستعراض. وأفادت المفوضية بأن من بين 58 موظفا ممن لديهم معالون مستحقون، لم يختار سوى 4 موظفين اصطحاب معاليهم المستحقين إلى مركز العمل الذي انتدبوا للخدمة فيه، بينما اختار 52 موظفا (90 في المائة) المخطط التجريبي. وكان في البرنامج الإنمائي ثمانية موظفين ممن لديهم معالون مستحقون (اثنان منهم يعملان عن بعد من بلديهما الأصليين)، واختار ثلاثة منهم اصطحاب معالين مستحقين، واختار اثنان منهم المخطط التجريبي (40 في المائة)، وواحد كان في طور البت في المسألة. وأفادت اليونيسف بأن 10 موظفين كانوا مؤهلين لاصطحاب المعالين المستحقين، اختار 8 منهم المخطط التجريبي (80 في المائة). ومن بين الموظفين التسعة المؤهلين في برنامج الأغذية العالمي، اختار أربعة منهم اصطحاب معالين مستحقين (تضمنت حالة واحدة فقط من الحالات الأربع اصطحاب الأولاد المستحقين) في حين اختار خمسة منهم (56 في المائة) المخطط التجريبي. وبالنسبة لمنظمة الصحة العالمية التي كان لها وجود محدود في مراكز العمل هذه، اختار كلا الموظفين المؤهلين (100 في المائة) المخطط التجريبي. وأفادت منظمات ميدانية أخرى بعدم وجود موظفين تابعين لها في مراكز العمل يشاركون في المخطط التجريبي، ولذلك لم تنفذ هذا التدبير.

199 - واستنادا إلى بيانات النفقات التي جمعتها المنظمات خلال الفترة 2020/2019 أو أجزاء منها، جرى في مراكز العمل المؤهلة للمخطط التجريبي، دفع مبلغ 234 904 دولارات فيما يتعلق بـ 12 موظفا (15 في المائة) اختاروا اصطحاب المعالين المستحقين. وبلغت نفقات المنظمات في إطار المخطط التجريبي 943 733 دولارا فيما يتعلق بـ 69 موظفا (85 في المائة).

المناقشة التي دارت في اللجنة

200 - أشارت شبكة الموارد البشرية إلى أن تقرير الأمانة العامة يقدم استعراضا عاما جيدا للأرقام الحالية ومعلومات مستكملة عن أحكام المخطط التجريبي. وفي حين أن الأعداد الإجمالية كانت منخفضة بسبب جائحة كوفيد-19، والفترة التجريبية القصيرة نسبيا، والعدد المحدود لمراكز العمل المؤهلة والموظفين المؤهلين، كانت التكاليف المالية ضئيلة جدا. ومع ذلك فقد أثبت المخطط التجريبي نجاحه بحسب رأي المنظمات. ولذلك طلبت الشبكة إضفاء طابع نظامي على أحكام المخطط التجريبي. وأشارت المنظمات إلى أن اللجنة قد اعتبرت في عام 2018 أنه من المناسب أن تدرج في إطار نظرها في المسألة مراكز العمل من الفئة دال التي لم تحدد على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، واقتاحت، من منظورها الخاص، أن تكون هذه هي الطريقة الموصى بها للمضي قدما.

201 - وذكر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن المشروع التجريبي قد حقق غرضه وأثبت أنه مفيد للموظفين والمنظمات على حد سواء. وأقر اتحاد الموظفين بأهمية التماس التعليقات من الموظفين من مختلف المنظمات واستخدامها، وأعرب عن تقديره لذلك، مما يساعد على إضفاء طابع إنساني على تلك الأنواع من الاستحقاقات، مع الاعتراف بالتأثير على الموظفين الذين يعملون في منظومة الأمم المتحدة. ومن المهم أيضا، في رأيه، الإشارة إلى الاتجاهات فيما يتعلق بالأسباب التي تدفع بالموظفين إلى اختيار استحقاقات المخطط التجريبي، التي يبدو أنها تركز في معظمها على الافتقار إلى المرافق الطبية والتعليمية والترفيهية، وعلى العزلة. وفيما يتعلق بعملية ومنهجية تحديد مراكز العمل على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، أشار الاتحاد إلى أنه ينبغي، مع ضرورة عدم الاستهانة بأهمية الأمن، إعطاء وزن مناسب للافتقار إلى النظم الصحية المناسبة ومرافق الرعاية الطبية الأسرية. وبالمثل، فإن قضايا مثل العزلة

الاجتماعية، والافتقار إلى المرافق التعليمية، وخيارات الترفيه، لديها بطبيعة الحال وزن كبير من حيث اتخاذ الموظفين قرار الاستفادة من الاستحقاق. وأشار اتحاد الموظفين إلى أن أحد وفود اللجنة عانى شخصيا من الظروف المزرية في أحد مراكز العمل في غينيا - بيساو، الذي لم يكن محددًا على أنه مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة. فالمكان ببساطة كان يفقر حتى إلى المرافق الطبية الأساسية، من بين أمور أخرى. ومن هذا المنطلق، طلب اتحاد الموظفين إيلاء تلك العناصر عناية أكبر والوزن المناسب في تحديد وتعيين مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وأشار اتحاد الموظفين إلى أن الاستحقاق هيا وضعا مربحا للجانين، بحيث يرضى الموظفون بهذا الترتيب وتوفر المنظمة المال. واستنادا إلى النتائج التي أسفر عنها المشروع التجريبي، ونظرا للردود الإيجابية الواردة من جانب المنظمات والموظفين، والطلب الأصلي لتطبيق هذا الاستحقاق على مراكز العمل من الفئتين دال وهاء على حد سواء، كرر اتحاد الموظفين طلبه السابق بتوسيع نطاق استخدام الحكم ليشمل مراكز العمل من الفئة دال. وفي حال عدم إضفاء الطابع الرسمي على الترتيب، ينبغي عندها على الأقل، في رأيه، أن يمدد نطاق المخطط التجريبي أكثر وأن يشمل أيضا مراكز العمل من الفئة دال بهدف إجراء استعراض نهائي بعد عام من الآن لجمع بيانات مستمدة من المخطط التجريبي الأوسع نطاقا.

202 - وأيد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للثقافات والروابط الدولية بيان اتحاد الموظفين. ورأى اتحاد الرابطات أن المخطط التجريبي أثبت نجاحه على الرغم من الظروف العصيبة. وأشار الاتحاد إلى أن جواب حوالي 36 في المائة من الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا في الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين كان بأنهم لن يقبلوا انتدابا للخدمة في مركز عمل من الفئة دال أو هاء لأسباب عائلية بشكل أساسي. وبناء على ذلك، أعرب اتحاد الرابطات عن تأييده لمجلس الرؤساء التنفيذيين وشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المخطط التجريبي وتوسيع نطاق المخطط ليشمل مراكز العمل من الفئة دال.

203 - وأشارت لجنة التنسيق إلى أنها توافق على بيان شبكة الموارد البشرية أعلاه، ومفاده أن المخطط التجريبي قد أثبت، استنادا إلى الخبرة حتى الآن، أنه أداة مفيدة وفعالة لجذب الموظفين إلى مراكز العمل الصعبة للغاية والنائية. فبالنسبة للموظفين، تشكل المنحة عاملا هاما في اتخاذ القرار بقبول وظيفة في مركز عمل شاق. ودعمت لجنة التنسيق اعترام اللجنة توصية الجمعية العامة بأن يتم إضفاء الطابع الرسمي على المخطط التجريبي، ودفع المبلغ المخفض لبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة عوضا عن الاستحقاقات المتصلة باصطحاب الأسرة، حيثما انطبق ذلك. ودعمت لجنة التنسيق أيضا إدراج مراكز العمل من الفئة دال غير المحددة على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، في المخطط، على النحو الذي رأته اللجنة مناسبا في عام 2018.

204 - ولاحظت اللجنة أن بدء العمل بالمخطط التجريبي مثال جيد على كيفية تلبية الاحتياجات التي أعربت عنها المنظمات الميدانية، حيث إنه تدبير شفاف يزيد من التنقل. وقد فضل الموظفون هذا المخطط التجريبي كثيرا (اختار 85 في المائة منهم هذا التدبير، بينما اختار 15 في المائة اصطحاب المعالين)، وهو أقل كلفة بالنسبة للمنظمات. ورأت اللجنة أن نظاما عادلا، يتيح خيارات للموظفين ويوفر الأموال، موضع ترحيب وينبغي استمراره وتوسيع نطاقه ليشمل مراكز العمل من الفئة دال كما وافقت عليه اللجنة سابقا في عام 2018.

205 - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أن المخطط التجريبي جرى تنفيذه في ظروف استثنائية جدا عندما كانت تحركات الموظفين محدودة بسبب الجائحة (كان 81 موظفا مؤهلين للمخطط التجريبي)، ولذلك اقترحوا تمديد المخطط التجريبي لمدة سنة إضافية. وأشار أعضاء آخرون في اللجنة إلى أن هذا المخطط التجريبي بدأ في 1 كانون الثاني/يناير 2019، قبل الجائحة، وأن المنظمات قدمت البيانات والحجج الداعمة لفعاليتها. وقد قامت المنظمات بذلك على الرغم من المجموعة الصغيرة للبيانات التي تعزى إلى قلة عدد مراكز العمل المؤهلة والموظفين المؤهلين، فضلا عن الجائحة في عام 2020. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن المخطط التجريبي ينبغي إطالة أمده بدلا من إضفاء الطابع الرسمي عليه في هذه المرحلة لإتاحة فهم أثره على الموظفين فهما كاملا.

206 - وذكر ممثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أن المفوضية، بوصفها منظمة ميدانية تعمل في بعض الأماكن الأقل ملاءمة للعمل في العالم، وتتبع سياسة صارمة للغاية تتعلق بالتناوب الإلزامي، تعتمد على نهج شامل تماما ومراع للأسرة إزاء تعيين الموظفين الدوليين من الفئة الفنية وانتدابهم للوفاء بولايتها بنجاح. وقد بذلت المفوضية سلسلة من الجهود الرامية إلى جعل مراكز العمل الشاقة أكثر جاذبية، ولكن تعيين الموظفين ذوي الكفاءات العالية والاحتفاظ بهم لا يزالان تحديا رئيسيا في غياب الدعم الملموس للأسر، وبالنظر إلى واجب العناية بالأسرة. وذكر الممثل كذلك أن موظفي المفوضية يدركون معنى العمل في المواقع الميدانية النائية، وأنهم يدفعون في كثير من الأحيان ثمنا باهظا من حيث التوازن بين العمل والحياة الشخصية والعلاقات الأسرية. وهم يعرفون أيضا ما يناسبهم ويناسب أسرهم بشكل أفضل عندما يعملون في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة ويميلون إلى تنظيم حياتهم وفقا لذلك. وتهدف المنظمة إلى دعمهم في القيام بذلك من خلال نهج قائم على الشراكة. وقد جمعت شهادات عن التجارب الشخصية للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، غير المحددة على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وجرى إطلاع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على هذه التجارب وإدراجها في التقرير؛ وقد كشفت هذه الشهادات الكثير وقدمت وصفا مفصلا للظروف المعيشية التي تمنع الموظفين من اصطحاب أسرهم إلى هذه المواقع. وقد كشفت شهادات الزملاء العاملين في مراكز العمل من الفئة دال غير المحددة على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة أن ظروف الحياة فيها هي نفس الظروف القائمة في مراكز العمل هاء المؤهلة حاليا للمخطط التجريبي.

207 - واستنادا إلى تجربة المفوضية (58 من أصل 81 موظفا كانوا مؤهلين للمخطط التجريبي، أو 72 في المائة)، فإن بدء العمل بالمخطط التجريبي في كانون الثاني/يناير 2019، وإن كان ذلك على نطاق صغير، قد أحدث بالفعل فرقا في تمكين موظفيها من اتخاذ الخيارات التي تناسبهم. وكما يتضح من انتقاء 90 في المائة من الزملاء في المفوضية المعينين في مراكز العمل هاء الخيار الذي يوفره المخطط التجريبي، فإن ذلك يشكل طريقة لا لبس فيها لدعم الأشخاص الذين يعملون في مواقع صعبة ونائية لا تساعد على بناء حياة أسرية. غير أنه بالنظر إلى العدد المحدود لمراكز العمل هذه، كان الأثر في تلبية الاحتياجات الاستراتيجية للمنظمة حتى تاريخه ضئيلا إلى حد ما، مما يبرر زيادة التوسع من خلال إضفاء طابع نظامي على المخطط التجريبي وإدماج مراكز العمل من الفئة دال، لا سيما وأن الكثيرين من الموظفين تأثروا سلبا بحالة كوفيد-19 في وقت أضافت فيه أيضا مسألة تأمين الرعاية الطبية للمعالين مزيدا من الضغط على الموظفين.

208 - وأدلى ممثل الأمم المتحدة بتعليقات تؤيد تعليقات المفوضية، وأشار إلى أنه عندما جرت مناقشة المخطط التجريبي في البداية، كان لدى الأمم المتحدة أكثر من 180 موظفا مؤهلا في 14 بعثة، ولكن استبعاد مراكز العمل من الفئة دال أدى إلى خفض هذه الأعداد إلى بعثة واحدة يجري تقليص حجمها ولا يوجد فيها موظفون مؤهلون. غير أن جميع الموظفين الأربعة الذين عينوا أثناء تنفيذ المخطط التجريبي والذين كانوا مؤهلين للحصول على البديل المخفض للخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، اختاروا المخطط التجريبي. وأعرب عن تأييد الأمم المتحدة القوي لإضفاء الطابع الرسمي على المخطط التجريبي أو إطالة أمده وتوسيع نطاقه ليشمل مراكز العمل من الفئة دال غير المحددة على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة.

209 - وأعربت اللجنة عن تقديرها للشهادات التي أدلى بها الموظفون المتضررون ولتجاربهم المباشرة. ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أن مراكز العمل من الفئة هاء المؤهلة للمخطط التجريبي لا تساعد إلى حد كبير على بناء حياة أسرية. غير أنهم لاحظوا أن العملية الحالية المتمثلة في تحديد مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، حيث يمنع الموظفون من اصطحاب المعالين، تستند فقط إلى أسباب تتعلق بالسلامة والأمن. ومن ناحية أخرى، اختار بعض الموظفين اصطحاب أزواجهم أو أطفالهم الصغار إلى بعض مراكز العمل من الفئة هاء المؤهلة للمخطط التجريبي لأنها لم تحدد على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، على الرغم من عدم وجود مرافق تعليمية، وقد لا تكون ذات صلة بظروفهم، واقترحوا إعادة النظر في تحديد مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة.

210 - وأعرب أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أن مراكز العمل من الفئة دال التي لم تحدد على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة ينبغي إدراجها في إطار هذا التدبير، على النحو الذي رآته اللجنة مناسبا في عام 2018. وشددت اللجنة على أن تنفيذ المخطط التجريبي بنجاح في مراكز العمل المؤهلة من الفئة هاء يعزز الحجة الداعية إلى ضرورة إدراج مراكز العمل من الفئة دال، نظرا إلى وجود ظروف صعبة للغاية من حيث المشقة في مراكز العمل تلك أيضا. وأشارت اللجنة إلى الأسباب التي تجعل الموظفين يختارون المخطط التجريبي بدلا من اصطحاب معاليهم المستحقين. وتتضمن الأسباب نقص أو عدم وجود مرافق طبية، أو مرافق تعليمية أو لمرحلة ما قبل الالتحاق بالمدرسة، أو أسواق أو لوازم؛ ورداءة حال المرافق الاجتماعية والترفيهية؛ والعزلة بسبب بعد المسافات؛ وصعوبة السفر داخل البلد أو إلى العالم الخارجي. وبالإضافة إلى ذلك، بعض الأزواج لديهم وظائف خارج مراكز العمل وقرروا، لأسباب تتعلق بالمسار الوظيفي، عدم الالتحاق بالموظفين في مراكز العمل تلك.

211 - وعلى الرغم من العينة المحدودة، لاحظت اللجنة الاتجاه الإيجابي للموظفين الذين لديهم معالون مستحقون يتقدمون لشغل وظائف في مراكز العمل المدرجة في إطار المخطط التجريبي. واستنادا إلى البيانات والتجارب التي قدمتها المنظمات والموظفون على السواء، اعتبرت اللجنة أن المخطط التجريبي أداة مفيدة جدا لجذب الموظفين إلى مراكز العمل حيث يكون تنفيذ الولايات المسندة إلى المنظمات في غاية الأهمية.

قرارات اللجنة

212 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) إبلاغ الجمعية العامة بأن تنفيذ المخطط التجريبي في مراكز العمل من الفئة هاء غير المحددة على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة كان ناجحاً وتبين أنه أداة مفيدة وفعالة؛
- (ب) توصية الجمعية العامة بإضفاء الطابع الرسمي على المخطط التجريبي، وبمواصلة دفع البدل المخفض للخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة البالغ 15 000 دولار سنوياً بدلاً من استحقاقات اصطحاب الأسرة، حيثما انطبق ذلك؛
- (ج) التذكير بقرارها الصادر عن دورتها السابعة والثمانين (A/73/30، الفقرة 156) بشأن دفع مبلغ مخفض من بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة لمراكز العمل من الفئة دال غير المحددة على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، والتوصية بأن يشمل هذا التدبير مراكز العمل من الفئة دال غير المحددة على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛
- (د) الطلب إلى أمانتها مواصلة رصد معدل استخدام بدل الخدمة المخفض في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة وتقديم تقرير إلى اللجنة في دورتها الرابعة والتسعين، مع التشديد على أهمية تلقي البيانات من المنظمات لتيسير الاستعراض.

الفصل الخامس

تدابير لمعالجة عدم الامتثال لقرارات اللجنة وتوصياتها

213 - طلبت الجمعية العامة في قرارها 245/75 إلى اللجنة أن توصي في سياق تقريرها المقبل بتدابير لمعالجة عدم الامتثال لقرارات وتوصيات اللجنة. وفي القرار نفسه، أعربت الجمعية عن القلق إزاء التطبيق المتواصل في مركز العمل بجنييف لمضاعفين متزامنين لتسوية مقر العمل ضمن نظام الأمم المتحدة الموحد، وحثت المنظمات الأعضاء في النظام الموحد على التعاون التام مع اللجنة تمشيا مع نظامها الأساسي من أجل استعادة اتساق نظام تسوية مقر العمل ووحدته على سبيل الأولوية.

214 - وبينما طُلب هذا الإجراء في سياق نظام تسوية مقر العمل، فقد أجرت الجمعية العامة أيضا في السنوات الأخيرة مداولات بشأن حالات أخرى فعلية أو متصورة لعدم الامتثال لبعض توصيات وقرارات اللجنة وقرارات الجمعية. وشملت تلك الحالات، على وجه الخصوص، تنفيذ بعض عناصر مجموعة عناصر الأجر التي وافقت عليها الجمعية العامة في كانون الأول/ديسمبر 2015، وتأخر بعض المنظمات في تطبيق السن الإلزامية المنقحة لإنهاء الخدمة، وتفسير إحدى المنظمات لكيفية منح مكافآت الأداء.

215 - وفي قرار يرجع تاريخه إلى عام 1985، هو القرار 244/40، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، بصفته رئيس لجنة التنسيق الإدارية (التي أصبحت الآن مجلس الرؤساء التنفيذيين)، وعن طريقه إلى غيره من الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، تشجيع المساعي الرامية إلى الحفاظ على النظام الموحد وتعزيزه من أجل تنظيم شروط الخدمة وتنسيقها. وطلبت أيضا إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة، عن طريق الأمين العام، أن يبلغ كل منهم مجلس إدارة منظمته بالقرار؛ وحثت الدول الأعضاء على ضمان إخطار ممثلها في المنظمات المشتركة في النظام الموحد بما تتخذه من مواقف في الجمعية بشأن المسائل المتعلقة بشروط الخدمة؛ وأعربت عن قلقها إزاء الإجراءات التي اتخذتها بعض المنظمات المشاركة والتي أدت إلى حدوث تفاوتات في النظام الموحد. وطلبت الجمعية أيضا إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم إلى الجمعية في الدورات المقبلة تقارير مفصلة تتعلق بنظر المنظمات المشاركة في النظام الموحد في قرارات اللجنة وتوصياتها وبتنفيذها لهذه القرارات والتوصيات.

216 - وبالمثل، ففي قرار الجمعية العامة 207/41 الذي اتخذته في عام 1986، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، بصفته رئيسا للجنة التنسيق الإدارية، وعن طريقه إلى الرؤساء التنفيذيين الآخرين للمنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، كفالة اتخاذ جميع التدابير الضرورية لتشجيع اتخاذ إجراءات موحدة ومنسقة في النظام الموحد بشأن شروط الخدمة. وفي القرار نفسه، أكدت الجمعية أهمية كفالة ألا تتخذ هيئات إدارة الوكالات المتخصصة مواقف تتعارض مع المواقف التي تتخذها الجمعية في المسائل التي تخص النظام الموحد. وفي عام 1987، أعربت الجمعية العامة، في قرارها 221/42 عن قلقها إزاء الإجراءات التي اتخذتها بعض المنظمات المشاركة مما أدى إلى تفاوتات في النظام الموحد للأمم المتحدة. وحثت الجمعية أيضا الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المعنية على الاضطلاع بتنقيح لقواعدها وأنظمتها بما يتفق مع القرارات التي اتخذتها اللجنة. وفي القرارات الثلاثة جميعها، طلبت الجمعية إلى اللجنة أن تواصل تقديم تقارير إلى الجمعية عن تنفيذ توصياتها وقراراتها.

217 - وفي قراراتها 255/72 و 273/73 و 245/75، كررت الجمعية العامة تذكير الرؤساء التنفيذيين ومجالس الإدارة في النظام الموحد للأمم المتحدة بأن عدم الاحترام الكامل للقرارات التي اتخذتها اللجنة بشأن تسوية مقر العمل في إطار المادة 11 (ج) من نظامها الأساسي يمكن أن يضر بمطالبات التمتع بمزايا المشاركة في النظام الموحد، وأن يضر بمشاركة المنظمات في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، على النحو الوارد في المادة 3 (ب) من النظام الأساسي للصندوق. ووفقا لهذه المادة، "يُفتح باب العضوية في الصندوق للوكالات المتخصصة المشار إليها في الفقرة 2 من المادة 57 من ميثاق الأمم المتحدة ولسائر المنظمات الدولية أو الحكومية الدولية المشاركة في النظام الموحد للمرتبات والبدلات وغيرها من شروط الخدمة في الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة".

218 - وفي آخر قرارات الجمعية العامة بشأن النظام الموحد للأمم المتحدة (القرار 245/75)، طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يتشاور مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة من أجل استعراض ما إذا كانت جميع المنظمات المشاركة بتتقيد بالنظام الموحد للمرتبات والبدلات وغيرها من شروط الخدمة، وإدراج نتائج هذا الاستعراض في تقريره المقبل إلى الجمعية.

219 - وعرضت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية التدابير الممكنة التي يمكن أن توصي بها اللجنة والتي تندرج في فئتين: تدابير وقائية وتدابير تصحيحية. وفيما يتعلق بالتدابير الوقائية، قد يكون لكل من اللجنة والجمعية العامة دور أكبر في هذا الشأن. ويتضح من قرارات الجمعية العامة 244/40 و 207/41 و 221/42 أن الجمعية قد انتابها القلق حيال افتقار مجالس إدارة المنظمات الأعضاء المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة وممثلي الدول الأعضاء في تلك المجالس إلى المعلومات الكاملة أو الدقيقة عن القرارات والتوصيات المتخذة من جانب اللجنة والجمعية فيما يتعلق بالنظام الموحد. وفي حالات معينة، قد يكون هذا الافتقار إلى المعلومات أسفر عن إجراءات أدت إلى تناقضات داخل النظام الموحد. وهذا القلق، على ما يبدو، ما زال قائما اليوم.

220 - ويتمثل أحد الخيارات المتاحة في أن تنظر الجمعية العامة، إذا رغبت بذلك، في إضفاء الطابع الرسمي على تبادل ما لديها من معلومات مع مجالس الإدارة، عن طريق الطلب إلى رئيس الجمعية العامة أن يُطلع مجالس الإدارة على قرارات الجمعية بشأن النظام الموحد وأن يعمم تلك القرارات باعتبارها رسائل رسمية. وقد يكفل هذا التدبير أيضا تزويد مجالس الإدارة بالمعلومات مباشرة، مما يساعد على تقليل حالات الفهم الخاطئ والتفسير الخاطئ إلى أدنى حد ممكن.

221 - ومن التدابير الوقائية الأخرى الممكن اتخاذها أن تطلب الجمعية العامة إلى مجالس الإدارة دعوة رئيس اللجنة أو نائب رئيسها للمشاركة في دوراتها، عند الاقتضاء. ويمكن أن تصبح الدعوات عملية منتظمة في برامج عمل مجالس الإدارة، وذلك لإتاحة اتصالات واضحة ومنع وصول المعلومات محرفة.

222 - وذكرت مسألة أخرى ومفادها أن الاتصال غير المنقطع وغير المحرف مع المنظمات ومجالس الإدارة يعد أمرا أساسيا لضمان فهمها وتبنيها لقرارات وتوصيات اللجنة والجمعية العامة والتقيد بها في نهاية المطاف. وفي حين أن الموقع الشبكي للجنة يشكل مصدرا قيما للمعلومات، فإنه من الممكن تحسين ما تقوم به اللجنة من تواصل. وتحقيقا لهذه الغاية، طُلب بالفعل إنشاء وظيفة إضافية واحدة لموظف اتصالات، كما يتبين في التقريرين السنويين للجنة لعامي 2019 و 2020. وطلب أيضا إدراجها في ميزانية اللجنة لعام 2022، واستعرضت شبكة المالية والميزانية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين آثارها على صعيد تقاسم التكاليف.

223 - ومما يزيد الأمر تعقيدا وجود محكمتين متميزتين، إحداهما لا تملك حتى آلية للاستئناف. وقد أظهرت التطورات الأخيرة المتعلقة بمضاعف تسوية مقر العمل كيف يمكن أن يتسبب النظام في إعاقة شديدة لاتباع نمط وحيد لتطبيق النظام الموحد. وقد دعت الجمعية العامة اللجنة إلى التعليق على التقرير ذي الصلة بالموضوع (A/75/690) الذي أعده الأمين العام بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين. وقد نوقش هذا الأمر في الدورة الحادية والتسعين للجنة التي عقدت في أيار/مايو 2021، وأرسل الرئيس تعليقات اللجنة إلى رئيس الجمعية العامة ورئيس اللجنة الخامسة. وقد دعيت اللجنة مؤخرا إلى تقديم تعليقات على الخيارات التي سيناقشها فريق عامل تابع لشبكة المستشارين القانونيين التابعة للأمم المتحدة بشأن استعراض هيكل الولاية القضائية للنظام الموحد للأمم المتحدة، وعين رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية عضوين من أعضاء اللجنة كجهتي تنسيق.

المناقشة التي دارت في اللجنة

224 - أكد المتحدث الرسمي باسم شبكة الموارد البشرية على ضرورة التعاون الجيد مع اللجنة وجميع أصحاب المصلحة المعنيين. وتلتزم المنظمات بتحقيق مزيد من الاتساق على نطاق المنظومة، على النحو المعرب عنه من خلال مشاركتها الرسمية في الأصل في النظام الموحد للأمم المتحدة. وتتطلب الحالة الراهنة، بما في ذلك جائحة كوفيد-19 وغيرها من الأحداث الخارجية، ترسيخ التعاون وتعزيز التفاهم، وتعتقد الشبكة أن الجميع يخطو خطوات إيجابية في هذا الاتجاه.

225 - ومن منظور شبكة الموارد البشرية، تم الاتفاق بشكل مشترك على الغالبية العظمى من قرارات وتوصيات اللجنة وتنفيذها على النحو الواجب. وكانت الاستثناءات ضئيلة وأنت في سياقات محددة جدا وأدرجت في قرارات محددة للجمعية العامة؛ وأشير إلى قرارات الجمعية العامة المتخذة في الثمانينات. وبناء على ذلك، فإن المنظمات لا تعتبر أن عدم الامتثال يطرح مشكلة كبيرة.

226 - وفي قضية تسوية مقر العمل، لا تعتبر شبكة الموارد البشرية أن عدم الامتثال هو الوصف الصحيح لحالة نفذت فيها المنظمات توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية وقراراتها، ولكنها كانت ملزمة قانونا بعد ذلك بتنفيذ الأحكام النهائية والملزمة الصادرة عن محاكمها الإدارية. ولاحظت الشبكة أن الجهود المبذولة لتعزيز التعاون والاتساق بين المحاكم هي حاليا قيد النظر. وينبغي لهذه الجهود أن تساعد على التصدي لبعض التحديات التي تم تحديدها. وتقف المنظمات على استعداد للتعاون مع اللجنة في هذا الشأن والمساهمة بخبرتها العملية في قضايا المحاكم.

227 - ولا تعتقد شبكة الموارد البشرية أن اتخاذ تدابير حازمة أو عقابية ضروري في حل التحديات، وأعربت عن موافقتها على ملاحظة أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن المنظمات تتعامل بأغلبية ساحقة مع القرارات والتوصيات المتعلقة بمسائل النظام الموحد بحسن نية، وأن أي تدابير تصحيحية قاسية تتخذ دون دراستها بانتران شديد قد تقضي إلى نتائج عكسية وقد تخلف أثرا ضارا على تماسك النظام الموحد. والواقع أن لدى المنظمات سجلا حافلا في إبقاء مجالس إدارتها على علم تام بتقارير وقرارات اللجنة والجمعية العامة. ولذلك، لا تعتبر الشبكة التدابير الممكنة التي ذكرت على أنها ذات صلة بالموضوع أو ضرورية في هذا السياق، باستثناء ما يتعلق بأي اعتبارات قانونية تتعلق بتنفيذها. وفي الختام، أعربت الشبكة عن استعدادها لاغتنام أي فرصة لتعزيز التعاون مع اللجنة من أجل تجنب أي تصور لعدم الامتثال.

228 - وأعربت رئيسة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن دعم الاتحاد للجنة ولولايتها ولمبادئ النظام الموحد. ويرى الاتحاد أن اتباع نهج متوازن، مع مراعاة الاحتياجات البرنامجية والاستراتيجية للمنظمات أيضا، سيعود بالفائدة على جميع أصحاب المصلحة، وقد يبسر تنفيذ قرارات اللجنة دون أي تأخير.

229 - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن استعراض هيكل الولاية القضائية للنظام الموحد للأمم المتحدة (A/75/690)، أعربت جميع الاتحادات عن تقديرها للفرص المتاحة مؤخرا للعمل مع الإدارة الفنية للأمم المتحدة التي تتعامل مع المسألة ومع مكتب الشؤون القانونية لضمان أن تكون آراء جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك آراء الموظفين، مدرجة بالكامل في التقرير النهائي المقدم إلى الجمعية العامة. وتم التأكيد للاتحادات أنه سيتم إطلاعها باستمرار على كل خطوة من الخطوات المتخذة من الآن فصاعدا. وشجع اتحاد رابطات الموظفين بقوة على مواصلة هذا النهج الجماعي في الخطوات التالية للاستعراض، الذي ينبغي أن يشمل التشاور مع فرادى رابطات/اتحادات الموظفين من جانب المستشارين القانونيين للمنظمات. ويرى الاتحاد أن العملية مستمرة، وبالتالي لا يمكن تحقيق الكثير من خلال مواصلة مناقشة هذه المسألة في الوقت الحالي.

230 - وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تأييده لإنشاء الوظيفة المقترحة لموظف الاتصالات في ميزانية اللجنة، وأعرب عن أمله في أن يؤدي ذلك إلى زيادة كبيرة في قدرة أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على ضمان الشفافية في جميع المسائل، بما في ذلك فيما يخص المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل والدراسات الاستقصائية المتصلة بتكلفة المعيشة.

231 - وأعربت رئيسة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية عن تقديرها لأن الغالبية العظمى من قرارات اللجنة نفذت وأن الاستثناءات كانت قليلة. وأعربت لجنة التنسيق عن اعتقادها بأن عدم الامتثال لتوصيات اللجنة وقراراتها، كلما حدث ذلك، يشكل تهديدا للنظام الموحد وجميع موظفيه، واقترحت أن تضطلع اللجنة بعمل تحليلي لفهم الأسباب الكامنة وراء عدم الامتثال. وترى لجنة التنسيق أن مصدر المشاكل لا يمكن أن يقتصر على انعدام الاتصال، لأن من الواضح أن اللجنة تبذل جهودا هائلة للاتصال بأصحاب المصلحة فيها؛ والاتصالات مسألة حيوية ويمكن دائما تحسينها. وإن تدابير الاتصال التي اقترحتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، بما في ذلك تعيين موظف اتصالات، فكرة جيدة، ولكنها لن تكون كافية لحل المسألة. وسلطت لجنة التنسيق الضوء في مستهل كلمتها الافتتاحية على أهمية العمل الثلاثي الأطراف في اللجنة وكررت التأكيد على هذه الفكرة في إطار البند ذي الصلة من جدول الأعمال. وأعربت لجنة التنسيق عن استعدادها لتقديم مقترحات ملموسة بشأن العمل الثلاثي الأطراف إذا لاقت الفكرة قبولا لدى اللجنة. وبالنسبة إلى لجنة التنسيق، تتمثل أفضل طريقة لمعالجة مسألة عدم الامتثال في إشراك جميع أصحاب المصلحة في عمليات صنع القرار. وأبدت لجنة التنسيق تحفظات قوية على الملاحظة بأن وجود محكمتين لا يشجع على الامتثال لقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية.

232 - وذكر المتحدث باسم اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن الاتحاد يدرك تماما الاختلال الذي لحق باستقرار النظام الموحد بسبب الاختلافات في الامتثال لقرارات اللجنة المتعلقة بتسوية مقر العمل المطبقة على جنيف. وبعد أن تابع الاتحاد المسألة عن كثب، فإنه يشعر بالجزع إزاء علامات التصعيد مع مرور الوقت وتصلب المواقف. وليس من مصلحة أي شخص أن تكون الجمعية العامة قد شككت، في الفقرة 7 من قرارها 245/75، في أهلية المنظمات - التي لم تفعل شيئا سوى التقييد بحكم ملزم صادر عن هيئتها القضائية المختصة - للمشاركة في النظام الموحد وفي الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

233 - وأشار اتحاد الموظفين إلى وجود أسئلة هامة ينبغي بالتأكيد طرحها بشأن دور ونطاق ومدى تأثير الهيئتين القضائيتين، وقد تكون هناك حاجة إلى تمييز دورهما باعتبارهما محكمتين إداريتين، وذلك لردع أي نزوع للعمل كمحكمتين دستوريتين تتوليان الإشراف على قرارات الهيئات التشريعية. ولا شك في أن طبيعة العلاقة بين اللجنة والهيئات التشريعية فريدة من نوعها وربما لا تفهمها المحكمتان دائما فهما كاملا. ويرى الاتحاد أنه ينبغي للجمعية العامة ألا تتردد في إعادة تأكيد المبادئ القانونية التي تقوم عليها تلك العلاقة بعبارة لا تترك أي التباس في أذهان القضاة الذين قد يبحثون تلك المسائل في المستقبل. وأضاف المتحدث أنه لتحقيق هذه الغاية، يتضمن تقرير الأمين العام (A/75/690) توصيات قيمة يمكن لأي مزيج منها أن يزيل بفعالية أي التباس في المستقبل.

234 - وفي حين يجري استعراض هيكل الولاية القضائية، أكد اتحاد الموظفين على أن الاختلاف في مضاعفات تسوية مقر العمل في جنيف مؤقت. ويفضل أن تحل هذه المسألة استنادا إلى نتائج الدراسة الاستقصائية المقبلة لتكاليف المعيشة. ودعا الاتحاد اللجنة إلى اتباع نهج يتوخى فيه الحذر، والتحلي بالصبر، وإتاحة بعض الوقت لتحل المسألة من تلقاء نفسها.

235 - وأكد اتحاد الموظفين أن المحاكم تؤدي وظيفة أوسع نطاقا وحيوية في الواقع، في الإشراف القضائي على حقوق أكثر من 60 000 موظف في جميع أنحاء العالم وحمايتهم. وتطورت في إطار كل محكمة شبكة مترابطة غنية بالخبرات والمعارف والإجراءات، يجسدها وينقلها الموظفون ورباطاتهم التمثيلية ومستشاروهم القانونيون ومسؤولو الموارد البشرية والموظفون المعنيون بشؤون التأديب وموظفو الشؤون القانونية في كل منظمة. وحث الاتحاد الجميع على عدم السماح لقضية واحدة بتشتيت وزعزعة استقرار نظام المحاكم، وطلب من الاتحادات، نظرا لأهمية الاتحادات وممثلي الموظفين بصفتهم ممثلين للمستفيدين الرئيسيين من النظام، أن تظل تشارك عن كثب في أي مناقشة بشأن هيكل الولاية القضائية.

236 - وردا على الاستفسارات، أكدت منظمة العمل الدولية ومنظمات أخرى مقرها جنيف أنها قامت في البداية بتنفيذ التوصيات. وفي منظمة العمل الدولية، أيد مجلس إدارتها هذا الأمر. بيد أنه تم التشديد على أن للموظفين الحق في الطعن في القرارات الإدارية. ولم تعتبر منظمة العمل الدولية نفسها ملزمة قانونا بتنفيذ الحكم إلا بعد صدور قرار المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. ويشكل مصطلح عدم الامتثال وصفا غير مناسب للحالة إلا إذا كان الاعتقاد السائد أنه لا يحق للموظفين الطعن في توصيات/قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية أو أنه ينبغي للمنظمات ألا تنفذ أحكام محكمتها الإدارية.

237 - وأكد معظم أعضاء اللجنة على ضرورة مواصلة تقديم تقارير سنوية إلى الجمعية العامة عن تنفيذ أو عدم تنفيذ توصيات اللجنة وقراراتها أو القرارات الصادرة عن الجمعية العامة ذات الصلة بالموضوع بشأن النظام الموحد. وأكد أعضاء اللجنة أن الجمعية العامة، دون سواها، يمكنها أن تتخذ التدابير اللازمة عندما لا تتمثل المنظمات لتوصيات اللجنة أو قراراتها. فالنظام الأساسي للجنة لم يمنحها هذا الدور.

238 - وأوصى أحد أعضاء اللجنة بأن تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية بإبلاغ الجمعية العامة، سنويا وبشكل علني، بالمنظمات التي لا تتمثل لقرارات محددة، عملا بالمادة 17 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، أو لطلبات اللجنة بالحصول على المعلومات. وأشار عضو اللجنة إلى المادة 3 (ب) من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة التي تنص على أن "يُفتح باب العضوية في الصندوق للوكالات المتخصصة المشار إليها في الفقرة 2 من المادة 57 من ميثاق الأمم

المتحدة ولسائر المنظمات الدولية أو الحكومية الدولية المشاركة في النظام الموحد للمرتبات والبدلات وغيرها من شروط الخدمة في الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة". وأوصى عضو اللجنة بأن تقوم الجمعية، بعد استعراض البند كما ورد في التقرير السنوي للجنة، بإبلاغ مجلس صندوق المعاشات التقاعدية، إذا لزم الأمر، بتوصية مفادها أن تُستبعد من عضوية صندوق المعاشات التقاعدية أي منظمة لا تمتثل لقرارات محددة للجنة الخدمة المدنية الدولية أو غيرها من الجوانب المتعلقة بالنظام الموحد للأمم المتحدة.

239 - وحذر أعضاء آخرون في اللجنة من استخدام إلغاء العضوية في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة كإجراء عقابي للمنظمات التي لا تمتثل امتثالاً تاماً لتوصيات اللجنة أو قراراتها، مضيفين أن هذا الاقتراح تترتب عليه آثار كثيرة وينبغي دراسته بعناية. ويضم صندوق المعاشات التقاعدية أيضاً منظمات ليست من الأعضاء الرسميين في النظام الموحد. وعلاوة على ذلك، لا يطلب صندوق المعاشات التقاعدية، في مرحلة الدخول، سوى تأكيد يتعلق فيما إذا كانت المنظمة المعنية تتبع أحكام النظام الموحد، ولكنه لا يشترط العضوية في النظام الموحد للانضمام إليه. ولذلك، حتى في النظامين الأساسيين والإداري لصندوق المعاشات التقاعدية فيما يتعلق بالانضمام إلى عضويته، يُطلب الامتثال لأحكام النظام الموحد وقت الدخول فقط، ولكنه ليس شرطاً لاستمرار في الصندوق، ومن الصعب استبعاد منظمة مشاركة من الصندوق. فهذا الاستبعاد يمكن أن يوفر أسباباً لنشوء دعاوى قضائية في المستقبل.

240 - وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى أن الأمر متروك لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لتقرير ما إذا كان سيستبعد أي منظمة من صندوق المعاشات التقاعدية. وبالنظر إلى أن هذا الاستبعاد يخلف آثاراً مالية خطيرة على صندوق المعاشات التقاعدية، فضلاً عن إجراءات قانونية مرهقة، ويضعف القدرة الاستثمارية للصندوق، من غير المرجح أن يهتم مجلس صندوق المعاشات التقاعدية بمثل هذه الخطوة حتى لو حثته الجمعية العامة على القيام بذلك. فهذا الأمر قد يثير مشكلة أخرى تنصدر المناقشات بشأن النظام الموحد ويمكن أن تخلف آثاراً سلبية على اللجنة. وذكر بضرورة عدم التغاضي عن العبء المالي الذي ستواجهه الدول الأعضاء في حالة استبعاد إحدى المنظمات من صندوق المعاشات التقاعدية. فصندوق المعاشات التقاعدية هو صندوق مستقر للغاية، والدول الأعضاء مهتمة بالحفاظ على قابلية التنبؤ بأنصبتها المقررة. وطرد أي منظمة من صندوق المعاشات التقاعدية لن يخدم هذه المصالح.

241 - وتوصل أعضاء اللجنة إلى استنتاج مفاده أن لهذه التوصية آثاراً مالية وقانونية خطيرة يمكن أن تؤثر سلباً على مستقبل النظام الموحد، ولذلك ينبغي مواصلة تحليلها فيما يتعلق بقابليتها للتنفيذ.

242 - وأعرب العديد من أعضاء اللجنة عن اعتقادهم بأن لجنة الخدمة المدنية الدولية لديها آلية إبلاغ مؤسسية جيدة الأداء. وأشاروا إلى أن حالات عدم امتثال المنظمات لطلبات أو قرارات اللجنة منخفضة نوعاً ما.

243 - وقد تتطلب قرارات اللجنة أو الجمعية العامة في عدة حالات أن تقبل بها الهيئة الإدارية للمنظمة المشاركة، ولا تسمح أحياناً بالتنفيذ الفوري. وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية لا يمكنها أن تتحكم في الأنشطة التوصلية والدعوية مع أصحاب المصلحة، إلا في المراحل السابقة واللاحقة لاقتراح تغييرات وموافقة الجمعية العامة عليها، وأثناء ذلك.

قرار اللجنة

244 - قامت اللجنة بما يلي:

- (أ) أحاطت علما بالخيارات المقترحة أثناء المناقشة وأوصت بمواصلة تحليلها فيما يتعلق بقبليتها للتنفيذ؛
- (ب) وافقت على العمل من أجل تحسين التواصل مع أصحاب المصلحة؛
- (ج) كررت طلبها إنشاء وظيفة إضافية لموظف اتصالات؛
- (د) أحاطت علما بالعمل الذي اضطلع به الأمين العام في دوره كرئيس لمجلس الرؤساء التنفيذيين فيما يتعلق بهيكل الولاية القضائية للنظام الموحد، وأكدت استعداد اللجنة للتعاون في هذه العملية.

المرفق الأول

برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2022-2023

- 1 - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس الإدارة للمنظمات الأخرى في النظام الموحد.
- 2 - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين:
 - (أ) استعراض إطار الترتيبات التعاقدية؛
 - (ب) إجازة الأبوين؛
 - (ج) استعراض إطار الموارد البشرية؛
 - (د) استعراض تنفيذ رموز التصنيف الموحد للفئات المهنية؛
 - (هـ) استعراض معايير السلوك؛
 - (و) معايير تحديد درجات السفر بالطائرة.
- 3 - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا:
 - (أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛
 - (ب) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛
 - (ج) المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقارير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل وجدول أعمالها وتقرير عن حالة الدراسات الاستقصائية الأساسية في مراكز العمل التي بها مقر لعام 2021؛
 - (د) بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية؛
 - (هـ) بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى؛
 - (و) استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض إجمال الراتب؛
 - (ز) استعراض تنفيذ حافز الاستقدام؛
 - (ح) دفع مبلغ بدلا من منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئة هاء غير المحددة على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛
 - (ط) حافز التنقل: استعراض المستوى؛
 - (ي) بدل المشقة: استعراض المستوى؛
 - (ك) بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة: استعراض المستوى؛
 - (ل) الشحن بغرض الانتقال: استعراض المستوى.

- 4 - شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً: استعراض منهجيات الدراسات الاستقصائية للمرتبات المحلية.
- 5 - شروط الخدمة في الميدان:
 - (أ) بدل الخطر: استعراض المستوى؛
 - (ب) بدل الإجراء الأمني.
- 6 - استعراض العملية الاستشارية للجنة وترتيبات عملها.
- 7 - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة لقرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة.
- 8 - تدابير معالجة عدم الامتثال لقرارات وتوصيات اللجنة.
- 9 - هيكل الولاية القضائية للنظام الموحد للأمم المتحدة.

المرفق الثاني

جدول المرتبات المقترح ونقاط حماية المرتب المقترحة

ألف - جدول المرتبات المقترح للفئة الفنية والفئات العليا الذي يبين المرتبات الإجمالية السنوية والمرتبات الصافية المعادلة لها بعد خصم الإقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2022)

(بديولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	الدرجات													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
و أ ع	الإجمالي	207 368												
	الصافي	152 363												
أ ع م	الإجمالي	188 253												
	الصافي	139 747												
مد-2	الإجمالي	150 252	153 708	157 164	160 623	164 082	167 539	170 994	174 455	177 911	181 367			
	الصافي	114 666	116 947	119 228	121 511	123 794	126 076	128 356	130 640	132 921	135 202			
مد-1	الإجمالي	134 514	137 376	140 243	143 107	145 961	148 827	151 792	154 824	157 864	160 897	163 933	166 965	170 003
	الصافي	103 660	105 663	107 670	109 675	111 673	113 679	115 683	117 684	119 690	121 692	123 696	125 697	127 702
ف-5	الإجمالي	115 949	118 384	120 821	123 253	125 690	128 123	130 561	132 994	135 430	137 863	140 300	142 730	145 170
	الصافي	90 664	92 369	94 075	95 777	97 483	99 186	100 893	102 596	104 301	106 004	107 710	109 411	111 119
ف-4	الإجمالي	94 871	97 036	99 200	101 481	103 830	106 180	108 533	110 883	113 231	115 579	117 933	120 277	122 627
	الصافي	75 602	77 247	78 892	80 537	82 181	83 826	85 473	87 118	88 762	90 405	92 053	93 694	95 339
ف-3	الإجمالي	77 884	79 887	81 891	83 892	85 897	87 899	89 901	91 908	93 909	95 911	97 918	99 921	102 090
	الصافي	62 692	64 214	65 737	67 258	68 782	70 303	71 825	73 350	74 871	76 392	77 918	79 440	80 963
ف-2	الإجمالي	60 203	61 993	63 784	65 575	67 370	69 163	70 958	72 743	74 537	76 328	78 120	79 914	81 704
	الصافي	49 254	50 615	51 976	53 337	54 701	56 064	57 428	58 785	60 148	61 509	62 871	64 235	65 595
ف-1	الإجمالي	46 413	47 806	49 198	50 646	52 164	53 688	55 207	56 729	58 249	59 771	61 291	62 811	64 332
	الصافي	38 523	39 679	40 834	41 991	43 145	44 303	45 457	46 614	47 769	48 926	50 081	51 236	52 392

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

ملاحظة: الفترة العادية اللازمة للانتقال من أي درجة إلى الدرجة التي تليها داخل الرتبة الواحدة هي سنة واحدة. أما الدرجات المظلمة داخل الرتبة الواحدة، فيلزم للانتقال إليها تمضية سنتين من الخدمة المؤهلة في الدرجة التي تسبقها.

باء - نقاط حماية المرتب المقترحة للموظفين الذين تتجاوز مرتباتهم الحد الأقصى للمرتبات
في جدول المرتبات الموحد

(بدولارات الولايات المتحدة)

نقطة حماية المرتب 2	نقطة حماية المرتب 1	الرتبة	
127 331	124 981	ف-4	الإجمالي
98 632	96 987		الصافي
106 437	104 263	ف-3	الإجمالي
84 006	82 484		الصافي
-	83 495	ف-2	الإجمالي
-	66 956		الصافي
-	65 851	ف-1	الإجمالي
-	53 547		الصافي

المرفق الثالث

المقارنة السنوية للهامش وتطوره بمرور الزمن

ألف - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتبة المعادلة (هامش السنة التقويمية 2021)

الدرجة	الأجر الصافي (بدولارات الولايات المتحدة)		نسبة المقارنة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة، والولايات المتحدة، معدلة المستخدمة لحساب واشنطن العاصمة = 100)	نسبة المقارنة بين الأمم المتحدة ومعاملات الترجيح	معدلة المستخدمة لحساب النسبة العامة ^(د)	مراعاة فرق تكلفة المعيشة
	الولايات المتحدة ^(أ)	الولايات المتحدة ^(ب)				
ف-1	71 780	58 855	122,0	0,6		
ف-2	92 877	73 733	126,0	11,0		
ف-3	119 122	94 141	126,5	30,3		
ف-4	143 219	112 035	127,8	33,3		
ف-5	169 814	128 386	132,3	17,7		
مد-1	192 076	147 872	129,9	5,4		
مد-2	209 062	183 602	113,9	1,7		
	المتوسط المرجح للنسبة قبل تعديلها لمراعاة فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
	نسبة تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
	المتوسط المرجح للنسبة، معدلة لمراعاة فرق تكلفة المعيشة					

(أ) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات الأمم المتحدة إحصاءات الموظفين الخاصة بمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020.

(ب) متوسط صافي مرتبات الموظفين في الأمم المتحدة حسب الدرجة، محسوبا على أساس مضاعف قدره 67,1 لشهر واحد ومضاعف قدره 69,3 لـ 11 شهرا، استنادا إلى جدول المرتبات الموحد الساري اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2021.

(ج) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة إحصاءات الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 التي وردت من مكتب الولايات المتحدة لإدارة شؤون الموظفين.

(د) تتعلق معاملات الترجيح هذه بموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة في كل الرتب من ف-1 إلى مد-2، العاملين في المقر والمكاتب الثابتة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020.

باء - مستويات الهامش للسنوات التقويمية 2012-2021

السنة	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
الهامش	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,3

المرفق الرابع

تعديل جدول السداد التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصروفات الإقامة الداخلية
لمنحة التعليم على نحو ما هو موصى به في التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية
الدولية لعام 2019 (A/74/30)

(أ) جدول السداد التنازلي المنقح:

معدل السداد (بالنسبة المئوية)	شريحة المصروفات موضوع المطالبات (بدولارات الولايات المتحدة)
86	13 300-0
81	20 000-13 301
76	26 700-20 001
71	33 400-26 701
66	40 000-33 401
61	46 700-40 001
-	46 701 فما فوق

(ب) المبلغ الإجمالي المنقح المقطوع مقابل مصروفات الإقامة الداخلية هو 5 300 دولار.

التكاليف المقدرة في عامي 2015 و 2021، مقارنة بمجموعة عناصر الأجر لما قبل عام 2015

(النسبة المئوية)

عناصر الأجر	الفرق المتوقع في التكلفة في عام 2015	الفرق المقدر في التكلفة في عام 2021
المرتب الأساسي	(1,2)	(1,1)
تسوية مقر العمل	لا ينطبق	لا ينطبق
بدل الزوج المعال	لا ينطبق	لا ينطبق
بدل الوالد الوحيد	لا ينطبق	لا ينطبق
بدل إعالة الطفل	19,0	17,0
بدل المشقة	6,9	6,7 ^(ب)
بدل الخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة	2,6	3,2
تنقل الموظفين	(17,6)	(8,4) ^{(ب)(ج)}
الإجازة المعجلة لزيارة الوطن	(100,0)	(92,1) ^(ج)
الانتقال ^(د)	(5,3) ^(د)	
مدفوعات انتهاء الخدمة:	(5,2)	(10,3)
تعويض إنهاء الخدمة	(5,5)	(3,9)
منحة الوفاة	(2,7)	(3,9)
منحة إعادة إلى الوطن	(5,1)	(13,0)
منحة التعليم	لا ينطبق	لا ينطبق ^(ج)

- (أ) بعد التعديل وفق الزيادة التي تبلغ حوالي 2 في المائة، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2020.
- (ب) كان التخفيض المقدر في التكاليف أقل بسبب قرار الجمعية العامة زيادة المبالغ التي أوصت بها اللجنة بنسبة 25 في المائة و 50 في المائة عند الانتدابين الرابع والسابع على التوالي.
- (ج) بعد التعديل وفق الزيادة التي تبلغ حوالي 3,08 في المائة، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2020.
- (د) كان التخفيض المقدر للتكاليف أقل بسبب قرار الجمعية العامة الإبقاء على هذا العنصر بالنسبة لمراكز العمل من الفئتين دال وهاء غير المشمولة بإطار الراحة والاستجمام.
- (هـ) لا يمكن إجراء أي تقديرات للفرق في التكاليف في عام 2021 نظراً لوقف العمل ببديل عدم نقل الأمتعة.
- (و) الانخفاض الإجمالي في التكاليف المقدر من مزيج من وقف العمل ببديل عدم نقل الأمتعة وزيادة في المبلغ المقطوع المقترح للانتقال بدلاً من الشحن بغرض الانتقال، مقارنة بمنحة الانتقال السابقة. وقدّر أن قرار الجمعية العامة الإبقاء على المبلغ المقطوع للانتقال محددًا في مرتب أساسي لشهر واحد بالإضافة إلى تسوية مقر العمل في مركز العمل الذي عيّن فيه الموظف أقل تكلفة قليلاً من توصية اللجنة بمبلغ موحد يستند إلى الرتبة ف-4، الدرجة السادسة.
- (ز) تقاس الفعالية من حيث التكلفة بمعدل التضخم في نفقات التعليم الملاحظ على مدى السنوات المنطقية. ولا يمكن إدراج الفرق في التكاليف بين المخططين المبلغ عنهما في تقرير عام 2015 نظراً لنقص في المعلومات ناجم عن المخطط الجديد المبسط الذي لم يعد يشترط على المنظمات تتبع البيانات التفصيلية.

المرفق السابع

بيان مفصل للتنقيحات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر في عام 2015^(أ)

المرتب والإعالة

النظام القديم	النظام الحالي
• مرتبان صافيان: واحد للموظفين الذين لديهم معالون، وآخر للموظفين الذين ليس لهم معالون	• جدول واحد للمرتبات الأساسية، يطبق بصورة موحدة على جميع الموظفين، بغض النظر عن الظروف الأسرية
• مرتب بمعدل المعيل يدفع فيما يتعلق بزواج يقل دخله عن حد أدنى معين. ويُدفع أيضاً بمعدل المعيل فيما يتعلق بالطفل المعال الأول للموظفين الذين ليس لهم زوج معال.	• بدل الزوج المعال/الوالد الوحيد معادل لـ 6 في المائة من الأجر الصافي (المرتب الأساسي بالإضافة إلى تسوية مقر العمل) يكون مستحق الدفع للموظفين الذين يقل دخل زوجهم عن الحد الأدنى وأولئك الذين هم آباء/أمهات وحيدون. ولا يُنقل بدل الزوج المعال إلى الطفل المعال الأول في حالة الموظف الذي له زوج غير معال؛ وبدلاً من ذلك، يُدفع بدل لإعالة الطفل.
• أرقام مختلفة للعلاوات داخل رتب مختلفة	• جدول مرتبات أكثر اتساقاً: 13 درجة بالنسبة للرتب من ف-1 إلى ف-5، مع درجات إضافية في الرتبتين مد-1 و مد-2

وتيرة الحصول على الدرجات داخل الرتب

النظام القديم	النظام الحالي
• تمنح العلاوات داخل الرتبة سنوياً بالنسبة لمعظم الرتب، رهناً بالأداء الفرضي	• تُمنح الدرجات على أساس سنوي بالنسبة للرتب من ف-1 إلى ف-5، حتى الدرجة السابعة
• تُمنح العلاوات داخل الرتبة كل سنتين في عدد قليل من الحالات (جميع درجات الرتبة مد-2 وبعض الدرجات القريبة من النطاق العلوي للرتب من ف-3 إلى ف-5 و مد-1)	• تُمنح العلاوات كل سنتين من الدرجة السابعة إلى أعلى الجدول الجديد للرتب من ف-1 إلى ف-5 (الدرجة الثالثة عشرة). وسيتم الإبقاء على الوتيرة الحالية بالنسبة للرتبتين مد-1 و مد-2، مع درجات إضافية

(أ) في إطار عملية استعراض عناصر الأجر، أُدخلت تغييرات على منهجية حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل وعلى القواعد التشغيلية لتحديد مضاعف تسوية مقر العمل بغية جعل تسويات المرتبات أبسط وأدق وأكثر شفافية وقابلية لأن يُتنبأ بها. وبعد تلك التعديلات، شُرع في استعراض آخر خاص بنظام تسوية مقر العمل. وهذا الاستعراض جارٍ، ويجري الإبلاغ عن التقدم المحرز فيه، في السياق المحدد للتطبيق على جولة عام 2021 من الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة، في إطار بند منفصل من بنود جدول الأعمال.

- برنامج يستند إلى 15 منطقة من مناطق العملات/البلدان، مع حد أقصى للمصروفات المقبولة المرتبطة بكل منطقة. ويسدد للموظفين ما يصل إلى 75 في المائة من التكاليف، استناداً إلى مبدأ تقاسم التكاليف
- يغطي البرنامج المصروفات المقبولة من المصروفات المتعلقة بالمستويات الدراسية الابتدائية والثانوية والجامعية
- تقتصر المصروفات المقبولة على الرسوم الدراسية والرسوم المتعلقة بالتسجيل والنقل اليومي إلى المدرسة وغيرها من المصروفات (بما في ذلك رسوم التجهيزات المدرسية)
- تُعامل مصروفات الإقامة الداخلية ضمن المصروفات المقبولة لجميع المستويات والمواقع (إلى حد أقصى في الحالات التي يدرس فيها الطفل بعيداً عن مركز عمل الموظف)، مع تقديم دعم إضافي للموظفين العاملين في مراكز عمل معينة
- تغطية تكاليف السفر المتصل بمنحة التعليم لكل سنة دراسية للأطفال الذين يدرسون خارج مركز عمل الموظف (مرتان في السنة بالنسبة للموظفين في مراكز عمل معينة؛ أو مرة واحدة في السنة في الحالات الأخرى)
- برنامج مبني على جدول تنازلي عام واحد لسداد التكاليف يتألف من سبع شرائح، وبالتالي يبقى على مبدأ تقاسم التكاليف. ويحفظ اعتماد خيارات منخفضة التكلفة، من خلال معدلات أعلى للسداد بالنسبة للنفقات التي تكون أقل.
- تقتصر المصروفات المقبولة على الرسوم الدراسية (بما في ذلك رسوم تعلم اللغة الأم) والرسوم المتعلقة بالتسجيل. ويتم التعامل مع رسوم التجهيزات المدرسية خارج البرنامج
- لا تُسدد مصروفات الإقامة الداخلية إلا للموظفين في الميدان على أساس مبلغ ثابت قدره 5 000 دولار إذا كان الطفل في المستوى الدراسي الابتدائي أو الثانوي ويقوم بإقامة داخلية في مدرسة خارج مركز عمل الموظف. وتُمنح مرونة خاصة للمنظمات لتقديم الدعم المتعلق بمصروفات الإقامة الداخلية إلى الموظفين في مراكز العمل من الفئة حاء، في ظل ظروف معينة
- تحديث الجدول التنازلي لسداد التكاليف استناداً إلى قرار عملي تتخذه اللجنة وفقاً لبيانات التغييرات في الرسوم المتعلقة بالمدارس المأخوذة كعينات مرجعية، على أساس كل سنتين
- تحديث الحد الأقصى للمصروفات المقبولة استناداً إلى قرار عملي تتخذه اللجنة وفقاً لنظام مزدوج يشمل بيانات تغييرات الرسوم المتعلقة بالمدارس المأخوذة كعينات مرجعية ومستوى المطالبات المقدمة من الموظفين

بدل المشقة

النظام القديم	النظام الحالي
<ul style="list-style-type: none"> • مبلغ ثابت، يتباين حسب تصنيف مركز العمل ورتبة الموظف وحالته من حيث الإعالة • يدفع للموظفين الذين يتقاضون أجرا بمعدل المعيل أكثر من أقرانهم الذين يتقاضون أجرا بمعدل غير المعيل 	<ul style="list-style-type: none"> • مبلغ ثابت، يتباين حسب تصنيف مركز العمل ورتبة الموظف • سيتقاضى الموظفون ما يعادل معدل الإعالة القديم، بغض النظر عن حالتهم العائلية

بدل الخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة

النظام القديم	النظام الحالي
<p>يتباين المبلغ المدفوع حسب الرتبة والحالة من حيث الإعالة، على النحو التالي: يتقاضى الموظفون على النحو التالي: يتقاضى الموظفون في الرتب ف-1 الذين لهم معال بدلا قدره 19 800 دولار سنويا، بينما يتقاضى إلى ف-3 مبلغ 6 540 دولارا بمعدل الموظف غير المعيل الموظفون الآخرون 7 500 دولار أو 17 440 دولارا بمعدل الإعالة؛ ف-4 إلى ف-5: 7 845 دولارا بمعدل الموظف غير المعيل، أو 20 920 دولارا بمعدل الإعالة؛ مد-1 إلى مد-2: 8 700 دولار بمعدل الموظف غير المعيل، أو 23 250 دولارا بمعدل الإعالة</p>	

تنقل الموظفين

النظام القديم	النظام الحالي
<ul style="list-style-type: none"> • في مراكز العمل من الفئة ألف إلى الفئة هاء، يدفع البديل اعتبارا من الانتداب الثاني، ويزاد عن كل تنقل لاحق حتى الانتداب السابع، ويظل المعدل بعد ذلك كما هو ولا يزداد فيه • في المواقع من الفئة هاء، يجب أن يكون الموظفون قد تم انتدابهم مرتين على الأقل في السابق في المواقع من الفئة ألف إلى الفئة هاء. ولا يكون البديل مستحق الدفع حتى الانتداب الرابع في المواقع من الفئة هاء، ويصل إلى الحد الأقصى في الانتداب السابع أو الانتداب اللاحق 	<ul style="list-style-type: none"> • حافظ التنقل مستحق الدفع للموظفين العاملين في مركز عمل من الفئة ألف إلى الفئة هاء الذين تم انتدابهم مرتين على الأقل في مثل هذا الموقع • غير مستحق الدفع في المواقع من الفئة هاء

- مبلغ ثابت، يتباين حسب عدد الانتدابات والرتبة والحالة من حيث الإعالة. وتتراوح المدفوعات بين 2 020 دولارا للموظفين في الرتب ف-1 إلى ف-3، ممن تدفع أجورهم بمعدل غير المعيل، ويعملون في مركز عمل من الفئة حاء ولهم من أربعة إلى ستة انتدابات، حتى 16 900 دولار للموظفين في الرتبة مد-1 وما فوقها، ممن تدفع أجورهم بمعدل المعيل، ويعملون في مركز عمل من الفئات ألف إلى هاء ولهم سبعة انتدابات أو أكثر
- مبلغ ثابت، يتباين حسب الرتبة وعدد الانتدابات: تتراوح المدفوعات بين 6 700 دولار سنويا في الرتب ف-1 إلى ف-3 مع انتدابين إلى ثلاثة انتدابات و 15 057 دولارا في الرتبة مد-1 وما فوقها مع سبعة انتدابات أو أكثر (ب)

(ب) لئن كانت اللجنة قد أوصت بمبالغ ثابتة حسب الرتبة فقط، فقد قررت الجمعية العامة زيادة هذه المبالغ بنسبة 25 في المائة اعتبارا من الانتداب الرابع و 50 في المائة اعتبارا من الانتداب السابع. وتعكس المبالغ زيادة بنسبة 3,08 في المائة تقريبا في 1 كانون الثاني/يناير 2020.

مجموعة استحقاقات الانتقال

العنصر	النظام القديم	النظام الحالي
السفر بغرض الانتقال	استحقاق مقدم للموظف وأفراد الأسرة المستحقين المرافقين له في السفر عبر أكثر الطرق مباشرة وفعالية من حيث التكلفة	استحقاق مقدم للموظف وأفراد الأسرة المستحقين المرافقين له في السفر عبر أكثر الطرق مباشرة وفعالية من حيث التكلفة
الشحن بغرض الانتقال	(أ) نقل كامل للأغراض المنزلية من قبل المنظمة حتى استحقاق المقرر حسب حجم الأسرة (حاوية قياسية طولها 20 قدما بالنسبة للموظفين غير المتزوجين؛ وحاوية طولها 40 قدما بالنسبة للموظفين الذين لهم أسر)	(أ) نقل كامل للأغراض المنزلية من قبل المنظمة حتى استحقاق المقرر حسب حجم الأسرة (حاوية قياسية طولها 20 قدما بالنسبة للموظفين غير المتزوجين؛ وحاوية طولها 40 قدما بالنسبة للموظفين الذين لهم أسر)
	أو	أو
	(ب) عدم نقل الأغراض المنزلية من قبل المنظمة (جزء المبلغ المقطوع) وبدل عدم نقل الأمتعة	(ب) عدم نقل الأغراض المنزلية من قبل المنظمة (ب) نقل كامل يديره الموظفون وتسدّد تكاليفه المنظمة حتى استحقاق الحجم المقرر حسب حجم الأسرة (حاوية قياسية طولها 20 قدما بالنسبة للموظفين غير المتزوجين؛ وحاوية طولها 40 قدما بالنسبة للموظفين الذين لهم أسر)

العنصر	النظام القديم	النظام الحالي
	أ	أ
	(ج) منحة الانتقال (15 000 دولار) للموظفين الذين لهم أفراد أسرة مستحقون و 10 000 دولار للموظفين غير المتزوجين) بالإضافة إلى منحة الانتداب (جزء المبلغ المقطوع) وبدل عدم نقل الأمتعة	(ج) دفع مبلغ مقطوع للموظفين يعادل 70 في المائة من التكلفة الفعلية للشحن بالنسبة للاستحقاق المقرر (حاوية قياسية طولها 20 قدماً بالنسبة للموظفين غير المتزوجين؛ وحاوية طولها 40 قدماً بالنسبة للموظفين الذين لهم أسر)
	أ	أ
	(د) دفع مبلغ مقطوع تحدده المنظمة استناداً إلى نسبة 70 في المائة من تكاليف الشحنات السابقة، على ألا يتجاوز ما قدره 18 000 دولار	(د) دفع مبلغ مقطوع تحدده المنظمة استناداً إلى نسبة 70 في المائة من تكاليف الشحنات السابقة، على ألا يتجاوز ما قدره 18 000 دولار
	الاستقرار (منحة الانتداب سابقاً)	جزء المبلغ المقطوع: مرتب شهر واحد (ع)
	جزء بدل الإقامة اليومي: بدل الإقامة اليومي المحلي للموظفين لمدة 30 يوماً	جزء بدل الإقامة اليومي: بدل الإقامة اليومي المحلي للموظفين لمدة 30 يوماً
	إضافة إلى	إضافة إلى
	بدل الإقامة اليومي عن ثلاثين يوماً بنصف المعدل اليومي بالنسبة لكل فرد مستحق من أفراد أسرة الموظف	بدل الإقامة اليومي عن 15 يوماً بالنسبة لكل فرد المستحقين

(ج) بناء على قرار الجمعية العامة. وكانت اللجنة أوصت بمبلغ مقطوع يعادل المرتب الأساسي، تضاف إليه تسوية مقر العمل المنطبقة على الرتبة ف-4، الدرجة السادسة.

منحة الإعادة إلى الوطن

النظام القديم	النظام الحالي
أربعة أسابيع من صافي المرتب الأساسي لكل سنة من السنتين الأوليين من الخدمة بالإضافة إلى أسبوعين لكل سنة إضافية حتى 12 سنة من الخدمة بالنسبة للموظفين الذين لديهم معالون. ومبلغ مخفض بالنسبة للموظفين غير المتزوجين	منحة مستحقة الدفع تبدأ من إكمال خمس سنوات من الخدمة الاغترابية وفقاً للجدول الزمني للمدفعات في النظام القديم

الإجازة المعجلة لزيارة الوطن

النظام الحالي

النظام القديم

السفر في إجازة معجلة لزيارة الوطن كل سنة بالنسبة لمراكز يوافق عليها فقط في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء التي العمل من الفئات جيم ودال وهاء لا يشملها إطار الراحة والاستجمام

توزع أعمار موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

المنظمة	ما دون 30 سنة	30 سنة إلى ما دون 35 سنة	35 سنة إلى ما دون 40 سنة	40 سنة إلى ما دون 45 سنة	45 سنة إلى ما دون 50 سنة	50 سنة إلى ما دون 55 سنة	55 سنة إلى ما دون 60 سنة	60 سنة إلى ما دون 65 سنة	65 سنة أو أكثر	المجموع
اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	2	23	42	52	50	57	37	10	0	273
	(0,7 في المائة)	(8,4 في المائة)	(15,4 في المائة)	(19,0 في المائة)	(18,3 في المائة)	(20,9 في المائة)	(13,6 في المائة)	(3,7 في المائة)	(0,0 في المائة)	(0,3 في المائة)
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	49	195	335	489	583	607	609	260	3	3 130
	(1,6 في المائة)	(6,2 في المائة)	(10,7 في المائة)	(15,6 في المائة)	(18,6 في المائة)	(19,4 في المائة)	(19,5 في المائة)	(8,3 في المائة)	(0,1 في المائة)	(3,0 في المائة)
منظمة الطيران المدني الدولي	5	31	80	113	117	132	143	80	2	703
	(0,7 في المائة)	(4,4 في المائة)	(11,4 في المائة)	(16,1 في المائة)	(16,6 في المائة)	(18,8 في المائة)	(20,3 في المائة)	(11,4 في المائة)	(0,3 في المائة)	(0,7 في المائة)
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	11	61	73	119	119	135	97	16	0	655
	(1,7 في المائة)	(9,3 في المائة)	(11,1 في المائة)	(18,2 في المائة)	(18,2 في المائة)	(20,6 في المائة)	(14,8 في المائة)	(6,1 في المائة)	(0,0 في المائة)	(0,6 في المائة)
منظمة العمل الدولية	112	366	521	539	572	469	426	233	3	3 241
	(3,5 في المائة)	(11,3 في المائة)	(16,1 في المائة)	(16,6 في المائة)	(17,6 في المائة)	(14,5 في المائة)	(13,1 في المائة)	(7,2 في المائة)	(0,1 في المائة)	(3,1 في المائة)
المنظمة البحرية الدولية	5	15	36	39	51	52	59	25	0	282
	(1,8 في المائة)	(5,3 في المائة)	(12,8 في المائة)	(13,8 في المائة)	(18,1 في المائة)	(18,4 في المائة)	(20,9 في المائة)	(8,9 في المائة)	(0,0 في المائة)	(0,3 في المائة)
السلطة الدولية لقاغ البحار	2	10	3	9	7	4	3	6	0	44
	(4,5 في المائة)	(22,7 في المائة)	(6,8 في المائة)	(20,5 في المائة)	(15,9 في المائة)	(9,1 في المائة)	(6,8 في المائة)	(13,6 في المائة)	(0,0 في المائة)	(0,0 في المائة)
مركز التجارة الدولية	38	44	63	66	56	40	36	10	0	353
	(10,8 في المائة)	(12,5 في المائة)	(17,8 في المائة)	(18,7 في المائة)	(15,9 في المائة)	(11,3 في المائة)	(10,2 في المائة)	(2,8 في المائة)	(0,0 في المائة)	(0,3 في المائة)
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	1	24	61	102	124	153	178	124	3	770
	(0,1 في المائة)	(3,1 في المائة)	(7,9 في المائة)	(13,2 في المائة)	(16,1 في المائة)	(19,9 في المائة)	(23,1 في المائة)	(16,1 في المائة)	(0,4 في المائة)	(0,7 في المائة)
الأمانة العامة للأمم المتحدة	844	2 968	5 385	7 053	6 867	5 923	4 828	2 330	376	36 574
	(2,3 في المائة)	(8,1 في المائة)	(14,7 في المائة)	(19,3 في المائة)	(18,8 في المائة)	(16,2 في المائة)	(13,2 في المائة)	(6,4 في المائة)	(1,0 في المائة)	(34,9 في المائة)
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	8	17	82	112	154	135	124	63	1	696
	(1,1 في المائة)	(2,4 في المائة)	(11,8 في المائة)	(16,1 في المائة)	(22,1 في المائة)	(19,4 في المائة)	(17,8 في المائة)	(9,1 في المائة)	(0,1 في المائة)	(0,7 في المائة)

المنظمة	ما دون 30 سنة	30 سنة إلى ما دون 35 سنة	35 سنة إلى ما دون 40 سنة	40 سنة إلى ما دون 45 سنة	45 سنة إلى ما دون 50 سنة	50 سنة إلى ما دون 55 سنة	55 سنة إلى ما دون 60 سنة	60 سنة إلى ما دون 65 سنة	65 سنة أو أكثر	المجموع
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	162 (2,3 في المائة)	612 (8,5 في المائة)	1 262 (17,6 في المائة)	1 529 (21,4 في المائة)	1 357 (19,0 في المائة)	1 098 (15,3 في المائة)	793 (11,1 في المائة)	340 (4,7 في المائة)	7 (0,1 في المائة)	7 160 (6,8 في المائة)
اليونسكو	50 (2,2 في المائة)	149 (6,7 في المائة)	255 (11,5 في المائة)	366 (16,4 في المائة)	439 (19,7 في المائة)	405 (18,2 في المائة)	345 (15,5 في المائة)	214 (9,6 في المائة)	3 (0,1 في المائة)	2 226 (2,1 في المائة)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	57 (1,9 في المائة)	274 (9,3 في المائة)	442 (15,1 في المائة)	536 (18,3 في المائة)	569 (19,4 في المائة)	451 (15,4 في المائة)	418 (14,2 في المائة)	186 (6,3 في المائة)	2 (0,1 في المائة)	2 935 (2,8 في المائة)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	838 (6,5 في المائة)	2 035 (15,9 في المائة)	2 647 (20,6 في المائة)	2 415 (18,8 في المائة)	1 904 (14,8 في المائة)	1 476 (11,5 في المائة)	1 021 (8,0 في المائة)	485 (3,8 في المائة)	13 (0,1 في المائة)	12 834 (12,2 في المائة)
اليونيسف	461 (3,0 في المائة)	1 597 (10,5 في المائة)	2 758 (18,1 في المائة)	3 181 (20,8 في المائة)	2 731 (17,9 في المائة)	2 166 (14,2 في المائة)	1 676 (11,0 في المائة)	692 (4,5 في المائة)	16 (0,1 في المائة)	15 278 (14,6 في المائة)
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	11 (1,3 في المائة)	61 (7,4 في المائة)	134 (16,4 في المائة)	193 (23,6 في المائة)	184 (22,5 في المائة)	115 (14,0 في المائة)	80 (9,8 في المائة)	40 (4,9 في المائة)	1 (0,1 في المائة)	819 (0,8 في المائة)
الأونروا	2 (1,3 في المائة)	10 (6,3 في المائة)	22 (13,8 في المائة)	36 (22,5 في المائة)	27 (16,9 في المائة)	26 (16,3 في المائة)	25 (15,6 في المائة)	9 (5,6 في المائة)	3 (1,9 في المائة)	160 (0,2 في المائة)
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	30 (2,7 في المائة)	135 (12,0 في المائة)	217 (19,3 في المائة)	265 (23,6 في المائة)	205 (18,2 في المائة)	126 (11,2 في المائة)	107 (9,5 في المائة)	37 (3,3 في المائة)	2 (0,2 في المائة)	1 124 (1,1 في المائة)
منظمة السياحة العالمية	5 (5,6 في المائة)	10 (11,2 في المائة)	16 (18,0 في المائة)	22 (24,7 في المائة)	13 (14,6 في المائة)	10 (11,2 في المائة)	7 (7,9 في المائة)	1 (1,1 في المائة)	5 (5,6 في المائة)	89 (0,1 في المائة)
الاتحاد البريدي العالمي	4 (1,6 في المائة)	17 (6,8 في المائة)	44 (17,7 في المائة)	41 (16,5 في المائة)	47 (18,9 في المائة)	36 (14,5 في المائة)	41 (16,5 في المائة)	19 (7,6 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	249 (0,2 في المائة)
برنامج الأغذية العالمي	194 (3,4 في المائة)	650 (11,3 في المائة)	1 070 (18,6 في المائة)	1 144 (19,9 في المائة)	1 064 (18,5 في المائة)	844 (14,7 في المائة)	542 (9,4 في المائة)	239 (4,2 في المائة)	1 (0,0 في المائة)	5 748 (5,5 في المائة)
منظمة الصحة العالمية	141 (1,7 في المائة)	575 (7,0 في المائة)	1 054 (12,8 في المائة)	1 438 (17,5 في المائة)	1 539 (18,7 في المائة)	1 509 (18,3 في المائة)	1 372 (16,7 في المائة)	584 (7,1 في المائة)	21 (0,3 في المائة)	8 233 (7,9 في المائة)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	17 (1,4 في المائة)	55 (4,6 في المائة)	115 (9,6 في المائة)	149 (12,5 في المائة)	208 (17,4 في المائة)	284 (23,8 في المائة)	243 (20,4 في المائة)	115 (9,6 في المائة)	7 (0,6 في المائة)	1 193 (1,1 في المائة)
المجموع	3 049 (2,9 في المائة)	9 934 (9,5 في المائة)	16 717 (16,0 في المائة)	20 008 (19,1 في المائة)	18 987 (18,1 في المائة)	16 253 (15,5 في المائة)	13 210 (12,6 في المائة)	6 142 (5,9 في المائة)	469 (0,4 في المائة)	104 769 (100,0 في المائة)

المصدر: بيانات مقدمة من المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2020.

توزع أعمار موظفي الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنظمة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

المنظمة	ما دون 30 سنة	دون 35 سنة	دون 40 سنة	دون 45 سنة	دون 50 سنة	دون 55 سنة	دون 60 سنة	دون 65 سنة	65 سنة أو أكثر	المجموع
اللجنة التحضيرية	0									
لمنظمة معاهدة الحظر	0	12	31	34	32	38	26	8	0	181
الشامل للتجارب النووية	(0,0 في المائة)	(6,6 في المائة)	(17,1 في المائة)	(18,8 في المائة)	(17,7 في المائة)	(21,0 في المائة)	(14,4 في المائة)	(4,4 في المائة)	(0,0 في المائة)	(0,5 في المائة)
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	23	119	172	233	299	321	323	155	3	1 648
	(1,4 في المائة)	(7,2 في المائة)	(10,4 في المائة)	(14,1 في المائة)	(18,1 في المائة)	(19,5 في المائة)	(19,6 في المائة)	(9,4 في المائة)	(0,2 في المائة)	(4,4 في المائة)
منظمة الطيران المدني الدولي	1	6	31	57	68	65	75	44	1	348
	(0,3 في المائة)	(1,7 في المائة)	(8,9 في المائة)	(16,4 في المائة)	(19,5 في المائة)	(18,7 في المائة)	(21,6 في المائة)	(12,6 في المائة)	(0,3 في المائة)	(0,9 في المائة)
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	5	31	43	61	67	77	57	28	0	369
	(1,4 في المائة)	(8,4 في المائة)	(11,7 في المائة)	(16,5 في المائة)	(18,2 في المائة)	(20,9 في المائة)	(15,4 في المائة)	(7,6 في المائة)	(0,0 في المائة)	(1,0 في المائة)
منظمة العمل الدولية	28	112	156	182	236	204	210	121	1	1 250
	(2,2 في المائة)	(9,0 في المائة)	(12,5 في المائة)	(14,6 في المائة)	(18,9 في المائة)	(16,3 في المائة)	(16,8 في المائة)	(9,7 في المائة)	(0,1 في المائة)	(3,3 في المائة)
المنظمة البحرية الدولية	0	5	18	29	27	36	33	13	0	161
	(0,0 في المائة)	(3,1 في المائة)	(11,2 في المائة)	(18,0 في المائة)	(16,8 في المائة)	(22,4 في المائة)	(20,5 في المائة)	(8,1 في المائة)	(0,0 في المائة)	(0,4 في المائة)
السلطة الدولية لقاع البحار	0	4	2	5	3	4	2	6	0	26
	(0,0 في المائة)	(15,4 في المائة)	(7,7 في المائة)	(19,2 في المائة)	(11,5 في المائة)	(15,4 في المائة)	(7,7 في المائة)	(23,1 في المائة)	(0,0 في المائة)	(0,1 في المائة)
مركز التجارة الدولية	31	34	47	39	31	22	22	8	0	234
	(13,2 في المائة)	(14,5 في المائة)	(20,1 في المائة)	(16,7 في المائة)	(13,2 في المائة)	(9,4 في المائة)	(9,4 في المائة)	(3,4 في المائة)	(0,0 في المائة)	(0,6 في المائة)
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	1	11	27	66	69	92	108	78	3	455
	(0,2 في المائة)	(2,4 في المائة)	(5,9 في المائة)	(14,5 في المائة)	(15,2 في المائة)	(20,2 في المائة)	(23,7 في المائة)	(17,1 في المائة)	(0,7 في المائة)	(1,2 في المائة)
الأمانة العامة للأمم المتحدة	239	1 015	1 673	2 326	2 426	2 322	2 006	1 075	330	13 412
	(1,8 في المائة)	(7,6 في المائة)	(12,5 في المائة)	(17,3 في المائة)	(18,1 في المائة)	(17,3 في المائة)	(15,0 في المائة)	(8,0 في المائة)	(2,5 في المائة)	(35,6 في المائة)
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	4	7	31	42	74	70	66	35	1	330
	(1,2 في المائة)	(2,1 في المائة)	(9,4 في المائة)	(12,7 في المائة)	(22,4 في المائة)	(21,2 في المائة)	(20,0 في المائة)	(10,6 في المائة)	(0,3 في المائة)	(0,9 في المائة)

المنظمة	ما دون 30 سنة	30 سنة إلى ما دون 35 سنة	35 سنة إلى ما دون 40 سنة	40 سنة إلى ما دون 45 سنة	45 سنة إلى ما دون 50 سنة	50 سنة إلى ما دون 55 سنة	55 سنة إلى ما دون 60 سنة	60 سنة إلى ما دون 65 سنة	65 سنة أو أكثر المجموع
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	30 (1,2 في المائة)	158 (6,5 في المائة)	339 (14,0 في المائة)	533 (22,0 في المائة)	521 (21,5 في المائة)	440 (18,2 في المائة)	279 (11,5 في المائة)	115 (4,8 في المائة)	2420 (6,4 في المائة)
اليونسكو	34 (3,2 في المائة)	79 (7,4 في المائة)	118 (11,1 في المائة)	164 (15,4 في المائة)	197 (18,5 في المائة)	194 (18,2 في المائة)	166 (15,6 في المائة)	112 (10,5 في المائة)	1 066 (2,8 في المائة)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	15 (2,0 في المائة)	75 (9,8 في المائة)	82 (10,7 في المائة)	112 (14,7 في المائة)	147 (19,3 في المائة)	146 (19,1 في المائة)	128 (16,8 في المائة)	56 (7,3 في المائة)	763 (2,0 في المائة)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	76 (2,1 في المائة)	370 (10,0 في المائة)	677 (18,3 في المائة)	712 (19,2 في المائة)	689 (18,6 في المائة)	545 (14,7 في المائة)	417 (11,3 في المائة)	205 (5,5 في المائة)	3 703 (9,8 في المائة)
اليونيسف	63 (1,4 في المائة)	329 (7,3 في المائة)	706 (15,7 في المائة)	989 (22,0 في المائة)	883 (19,7 في المائة)	707 (15,8 في المائة)	582 (13,0 في المائة)	218 (4,9 في المائة)	4487 (11,9 في المائة)
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	9 (1,4 في المائة)	54 (8,5 في المائة)	93 (14,6 في المائة)	147 (23,1 في المائة)	146 (23,0 في المائة)	91 (14,3 في المائة)	64 (10,1 في المائة)	30 (4,7 في المائة)	635 (1,7 في المائة)
الأونروا	2 (1,3 في المائة)	10 (6,3 في المائة)	22 (13,8 في المائة)	36 (22,5 في المائة)	27 (16,9 في المائة)	26 (16,3 في المائة)	25 (15,6 في المائة)	9 (5,6 في المائة)	160 (0,4 في المائة)
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	21 (3,8 في المائة)	69 (12,5 في المائة)	84 (15,3 في المائة)	123 (22,4 في المائة)	106 (19,3 في المائة)	61 (11,1 في المائة)	63 (11,5 في المائة)	21 (3,8 في المائة)	550 (1,5 في المائة)
منظمة السياحة العالمية	2 (4,3 في المائة)	9 (19,1 في المائة)	9 (19,1 في المائة)	9 (19,1 في المائة)	8 (17,0 في المائة)	3 (6,4 في المائة)	4 (8,5 في المائة)	1 (2,1 في المائة)	47 (0,1 في المائة)
الاتحاد البريدي العالمي	2 (2,2 في المائة)	6 (6,5 في المائة)	13 (14,0 في المائة)	7 (7,5 في المائة)	15 (16,1 في المائة)	16 (17,2 في المائة)	27 (29,0 في المائة)	7 (7,5 في المائة)	93 (0,2 في المائة)
برنامج الأغذية العالمي	8 (0,5 في المائة)	66 (4,2 في المائة)	185 (11,7 في المائة)	295 (18,6 في المائة)	339 (21,4 في المائة)	300 (18,9 في المائة)	262 (16,5 في المائة)	128 (8,1 في المائة)	1 586 (4,2 في المائة)
منظمة الصحة العالمية	25 (0,8 في المائة)	152 (4,9 في المائة)	321 (10,4 في المائة)	492 (15,9 في المائة)	595 (19,2 في المائة)	626 (20,2 في المائة)	582 (18,8 في المائة)	290 (9,4 في المائة)	3 093 (8,2 في المائة)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	9 (1,3 في المائة)	35 (5,2 في المائة)	77 (11,4 في المائة)	98 (14,5 في المائة)	115 (17,1 في المائة)	134 (19,9 في المائة)	126 (18,7 في المائة)	74 (11,0 في المائة)	674 (1,8 في المائة)
المجموع	628 (1,7 في المائة)	2 768 (7,3 في المائة)	4 957 (13,2 في المائة)	6 791 (18,0 في المائة)	7 120 (18,9 في المائة)	6 540 (17,4 في المائة)	5 653 (15,0 في المائة)	2 837 (7,5 في المائة)	37 691 (100,0 في المائة)

المصدر: بيانات مقدمة من المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2020.

توزع أعمار موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها حسب المنظمة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

المنظمة	ما دون 30 سنة	دون 35 سنة	35 سنة إلى ما دون 40 سنة	40 سنة إلى ما دون 45 سنة	45 سنة إلى ما دون 50 سنة	50 سنة إلى ما دون 55 سنة	55 سنة إلى ما دون 60 سنة	60 سنة إلى ما دون 65 سنة	65 سنة أو أكثر	المجموع
اللجنة التحضيرية										
لمنظمة معاهدة الحظر	2	11	18	18	19	11	2	0	92	
الشامل للتجارب النووية	(2,2 في المائة)	(12,0 في المائة)	(19,6 في المائة)	(19,6 في المائة)	(20,7 في المائة)	(12,0 في المائة)	(2,2 في المائة)	(0,0 في المائة)	(0,1 في المائة)	
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	26	76	163	256	284	286	105	0	1 482	
	(1,8 في المائة)	(5,1 في المائة)	(11,0 في المائة)	(17,3 في المائة)	(19,2 في المائة)	(19,3 في المائة)	(7,1 في المائة)	(0,0 في المائة)	(2,3 في المائة)	
منظمة الطيران المدني الدولي	4	25	49	56	49	67	36	1	355	
	(1,1 في المائة)	(7,0 في المائة)	(13,8 في المائة)	(15,8 في المائة)	(13,8 في المائة)	(18,9 في المائة)	(10,1 في المائة)	(0,3 في المائة)	(0,5 في المائة)	
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	6	30	30	58	52	58	12	0	286	
	(2,1 في المائة)	(10,5 في المائة)	(10,5 في المائة)	(20,3 في المائة)	(18,2 في المائة)	(20,3 في المائة)	(4,2 في المائة)	(0,0 في المائة)	(0,4 في المائة)	
منظمة العمل الدولية	84	254	365	357	336	265	216	112	1 991	
	(4,2 في المائة)	(12,8 في المائة)	(18,3 في المائة)	(17,9 في المائة)	(16,9 في المائة)	(13,3 في المائة)	(10,8 في المائة)	(5,6 في المائة)	(3,1 في المائة)	
المنظمة البحرية الدولية	5	10	18	10	24	16	26	12	121	
	(4,1 في المائة)	(8,3 في المائة)	(14,9 في المائة)	(8,3 في المائة)	(19,8 في المائة)	(13,2 في المائة)	(21,5 في المائة)	(9,9 في المائة)	(0,2 في المائة)	
السلطة الدولية لقاغ البحار	1	7	1	4	3	0	1	0	17	
	(5,9 في المائة)	(41,2 في المائة)	(5,9 في المائة)	(23,5 في المائة)	(17,6 في المائة)	(0,0 في المائة)	(5,9 في المائة)	(0,0 في المائة)	(0,0 في المائة)	
مركز التجارة الدولية	7	10	16	27	25	18	14	2	119	
	(5,9 في المائة)	(8,4 في المائة)	(13,4 في المائة)	(22,7 في المائة)	(21,0 في المائة)	(15,1 في المائة)	(11,8 في المائة)	(1,7 في المائة)	(0,2 في المائة)	
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	0	13	34	36	55	61	70	46	315	
	(0,0 في المائة)	(4,1 في المائة)	(10,8 في المائة)	(11,4 في المائة)	(17,5 في المائة)	(19,4 في المائة)	(22,2 في المائة)	(14,6 في المائة)	(0,5 في المائة)	
الأمانة العامة للأمم المتحدة	597	1 924	3 511	4 137	3 594	2 772	2 145	975	19 701	
	(3,0 في المائة)	(9,8 في المائة)	(17,8 في المائة)	(21,0 في المائة)	(18,2 في المائة)	(14,1 في المائة)	(10,9 في المائة)	(4,9 في المائة)	(30,2 في المائة)	
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	4	10	51	70	80	65	58	28	366	
	(1,1 في المائة)	(2,7 في المائة)	(13,9 في المائة)	(19,1 في المائة)	(21,9 في المائة)	(17,8 في المائة)	(15,8 في المائة)	(7,7 في المائة)	(0,6 في المائة)	

المنظمة	ما دون 30 سنة	30 سنة إلى ما دون 35 سنة	35 سنة إلى ما دون 40 سنة	40 سنة إلى ما دون 45 سنة	45 سنة إلى ما دون 50 سنة	50 سنة إلى ما دون 55 سنة	55 سنة إلى ما دون 60 سنة	60 سنة إلى ما دون 65 سنة	65 سنة أو أكثر	المجموع
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	132 (2,8 في المائة)	454 (9,6 في المائة)	923 (19,5 في المائة)	996 (21,0 في المائة)	836 (17,6 في المائة)	658 (13,9 في المائة)	514 (10,8 في المائة)	225 (4,7 في المائة)	2 (0,0 في المائة)	4 740 (7,3 في المائة)
اليونسكو	16 (1,4 في المائة)	70 (6,0 في المائة)	137 (11,8 في المائة)	202 (17,4 في المائة)	242 (20,9 في المائة)	211 (18,2 في المائة)	179 (15,4 في المائة)	102 (8,8 في المائة)	1 (0,1 في المائة)	1 160 (1,8 في المائة)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	42 (1,9 في المائة)	199 (9,2 في المائة)	360 (16,6 في المائة)	424 (19,5 في المائة)	422 (19,4 في المائة)	305 (14,0 في المائة)	290 (13,4 في المائة)	130 (6,0 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	2 172 (3,3 في المائة)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	762 (8,3 في المائة)	1 665 (18,2 في المائة)	1 970 (21,6 في المائة)	1 703 (18,7 في المائة)	1 215 (13,3 في المائة)	931 (10,2 في المائة)	604 (6,6 في المائة)	280 (3,1 في المائة)	1 (0,0 في المائة)	9 131 (14,0 في المائة)
اليونيسف	398 (3,7 في المائة)	268 1 (11,8 في المائة)	2 052 (19,0 في المائة)	2 192 (20,3 في المائة)	1 848 (17,1 في المائة)	1 459 (13,5 في المائة)	1 094 (10,1 في المائة)	474 (4,4 في المائة)	6 (0,1 في المائة)	10 791 (16,6 في المائة)
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	2 (1,1 في المائة)	7 (3,8 في المائة)	41 (22,3 في المائة)	46 (25,0 في المائة)	38 (20,7 في المائة)	24 (13,0 في المائة)	16 (8,7 في المائة)	10 (5,4 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	184 (0,3 في المائة)
الأونروا	0 (0,0 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	2 (22,2 في المائة)	3 (33,3 في المائة)	1 (11,1 في المائة)	2 (22,2 في المائة)	1 (11,1 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	9 (0,01 في المائة)
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	9 (1,6 في المائة)	66 (11,5 في المائة)	133 (23,2 في المائة)	142 (24,7 في المائة)	99 (17,2 في المائة)	65 (11,3 في المائة)	44 (7,7 في المائة)	16 (2,8 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	574 (0,9 في المائة)
منظمة السياحة العالمية	0 (0,0 في المائة)	3 (7,7 في المائة)	1 (2,6 في المائة)	7 (17,9 في المائة)	13 (33,3 في المائة)	5 (12,8 في المائة)	7 (17,9 في المائة)	3 (7,7 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	39 (0,1 في المائة)
الاتحاد البريدي العالمي	1 (1,2 في المائة)	6 (7,0 في المائة)	12 (14,0 في المائة)	15 (17,4 في المائة)	19 (22,1 في المائة)	13 (15,1 في المائة)	11 (12,8 في المائة)	9 (10,5 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	86 (0,1 في المائة)
برنامج الأغذية العالمي	194 (3,4 في المائة)	650 (11,3 في المائة)	1 070 (18,6 في المائة)	1 144 (19,9 في المائة)	1 064 (18,5 في المائة)	844 (14,7 في المائة)	542 (9,4 في المائة)	239 (4,2 في المائة)	1 (0,0 في المائة)	5 748 (8,8 في المائة)
منظمة الصحة العالمية	116 (2,3 في المائة)	423 (8,2 في المائة)	733 (14,3 في المائة)	946 (18,4 في المائة)	944 (18,4 في المائة)	883 (17,2 في المائة)	790 (15,4 في المائة)	294 (5,7 في المائة)	11 (0,2 في المائة)	5 140 (7,9 في المائة)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	8 (1,5 في المائة)	20 (3,9 في المائة)	38 (7,3 في المائة)	51 (9,8 في المائة)	93 (17,9 في المائة)	150 (28,9 في المائة)	117 (22,5 في المائة)	41 (7,9 في المائة)	1 (0,2 في المائة)	519 (0,8 في المائة)
المجموع	2 416 (3,7 في المائة)	7 201 (11,1 في المائة)	11 721 (18,0 في المائة)	12 900 (19,8 في المائة)	11 354 (17,4 في المائة)	9 177 (14,1 في المائة)	7 144 (11,0 في المائة)	3 153 (4,8 في المائة)	72 (0,1 في المائة)	65 138 (100,0 في المائة)

المصدر: بيانات مقدمة من المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2020.

المرفق الحادي عشر

توزع أعمار موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في النظام الموحد للأمم المتحدة حسب الرتبة ونوع الجنس في 31 كانون الأول/ ديسمبر 2019

الفئة العمرية	الرجال حسب الرتبة										النساء حسب الرتبة									
	ف-1	ف-2	ف-3	ف-4	ف-5	ف-1	مجموع	ف-1	ف-2	ف-3	ف-4	ف-5	مجموع	غ م	مجموع النسبة					
ما دون 30 سنة	15	127	20	1	-	-	163	64	314	43	2	1	-	-	1,6					
30 مسنة إلى ما دون 35 سنة	18	492	424	54	2	-	990	54	873	685	101	2	-	-	7,3					
35 مسنة إلى ما دون 40 سنة	12	417	1 140	22	3	44	2 134	22	575	1 481	643	46	-	1	13,3					
40 مسنة إلى ما دون 45 سنة	3	306	1 374	13	4	322	3 281	13	291	1 415	1 363	316	32	3	18,2					
45 مسنة إلى ما دون 50 سنة	7	195	1 249	8	21	706	3 834	8	179	965	1 313	623	127	17	19,1					
50 مسنة إلى ما دون 55 سنة	5	116	943	2	80	961	3 867	2	130	570	986	653	208	49	17,5					
55 مسنة إلى ما دون 60 سنة	1	81	629	1	329	1 048	3 604	1	86	330	643	565	244	94	15,2					
60 مسنة إلى ما دون 65 سنة	1	30	248	-	250	571	1 811	-	23	113	265	287	149	63	7,4					
65 سنة أو أكثر	-	-	10	-	10	13	87	-	1	8	9	5	9	2	0,4					
المجموع	62	1 764	6 037	164	1 191	3 667	19 771	164	2 472	5 610	5 325	2 498	769	228	100,0					

المصدر: بيانات مقدمة من المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2020.

ملاحظة: تشمل الرتب غير المصنفة (غ م) رتبتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام.

المرفق الثاني عشر

توزع أعمار موظفي الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/

ديسمبر 2019

الفئة العمرية	أفريقيا	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا الشرقية	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	أوروبا الغربية ودول أخرى (بما يشمل أمريكا الشمالية)	غير ذلك ^(أ)	المجموع
ما دون 30 سنة	56 (9,0 في المائة)	123 (19,7 في المائة)	49 (7,8 في المائة)	26 (4,2 في المائة)	368 (58,9 في المائة)	3 (0,5 في المائة)	625 (1,7 في المائة)
30 سنة إلى ما دون 35 سنة	269 (10,0 في المائة)	522 (19,4 في المائة)	197 (7,3 في المائة)	166 (6,2 في المائة)	1 527 (56,8 في المائة)	7 (0,3 في المائة)	2 688 (7,1 في المائة)
35 سنة إلى ما دون 40 سنة	846 (17,2 في المائة)	966 (19,6 في المائة)	328 (6,7 في المائة)	351 (7,1 في المائة)	2 418 (49,1 في المائة)	17 (0,3 في المائة)	4 926 (13,1 في المائة)
40 سنة إلى ما دون 45 سنة	1 529 (22,5 في المائة)	1 269 (18,7 في المائة)	444 (6,5 في المائة)	464 (6,8 في المائة)	3 072 (45,2 في المائة)	24 (0,4 في المائة)	6 802 (18,0 في المائة)
45 سنة إلى ما دون 50 سنة	1 687 (23,6 في المائة)	309 1 (18,3 في المائة)	474 (6,6 في المائة)	448 (6,3 في المائة)	3 191 (44,7 في المائة)	28 (0,4 في المائة)	137 7 (18,9 في المائة)
50 سنة إلى ما دون 55 سنة	1 685 (25,7 في المائة)	1 126 (17,2 في المائة)	347 (5,3 في المائة)	471 (7,2 في المائة)	2 891 (44,2 في المائة)	26 (0,4 في المائة)	6 546 (17,4 في المائة)
55 سنة إلى ما دون 60 سنة	1 495 (26,5 في المائة)	913 (16,2 في المائة)	324 (5,8 في المائة)	443 (7,9 في المائة)	2 439 (43,3 في المائة)	20 (0,4 في المائة)	5 634 (14,9 في المائة)
60 سنة إلى ما دون 65 سنة	747 (26,1 في المائة)	423 (14,8 في المائة)	160 (5,6 في المائة)	283 (9,9 في المائة)	1 249 (43,6 في المائة)	5 (0,2 في المائة)	2 867 (7,6 في المائة)
65 سنة أو أكثر	90 (19,2 في المائة)	48 (10,2 في المائة)	40 (8,5 في المائة)	44 (9,4 في المائة)	246 (52,5 في المائة)	1 (0,2 في المائة)	469 (1,2 في المائة)
المجموع	8 404 (22,3 في المائة)	6 699 (17,8 في المائة)	2 363 (6,3 في المائة)	2 696 (7,2 في المائة)	17 401 (46,2 في المائة)	131 (0,3 في المائة)	37 694 (100,0 في المائة)

المصدر: بيانات مقدمة من المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2020.

(أ) يشمل موظفين من دولة فلسطين ومن كيريباس في منظمة الصحة العالمية واليونيسف.

المرفق الثالث عشر

متوسطات أعمار موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في

31 كانون الأول/ديسمبر 2019

المنظمة	الفئة الفنية والفئات العليا			فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها			جميع موظفي المنظمة		
	الإناث	الذكور	المجموع	الإناث	الذكور	المجموع	الإناث	الذكور	المجموع
اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	44,7	47,1	46,4	44,0	45,7	44,7	44,4	46,8	45,8
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	44,6	49,2	47,2	46,6	47,2	46,8	45,8	48,5	47,0
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	43,9	48,4	47,0	46,5	46,5	46,5	45,4	47,9	46,8
منظمة الطيران المدني الدولي	47,4	49,7	49,1	47,3	45,5	46,9	47,3	48,7	48,0
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	45,4	45,8	45,6	44,8	44,0	44,6	45,1	45,3	45,2
منظمة العمل الدولية	43,6	47,7	45,7	42,4	42,8	42,6	42,8	44,9	43,7
المنظمة البحرية الدولية	46,1	49,7	48,1	45,2	49,5	46,7	45,6	49,6	47,5
السلطة الدولية لقاع البحار	43,1	52,9	47,7	36,0	41,2	37,9	39,6	48,4	43,3
مركز التجارة الدولية	37,6	42,6	40,2	43,8	41,1	43,1	40,4	42,3	41,2
الاتحاد الدولي للاتصالات	45,0	47,8	46,6	47,3	45,1	46,6	46,2	47,2	46,7
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	49,0	50,1	49,5	48,8	45,0	47,8	48,9	48,6	48,8
الأمانة العامة للأمم المتحدة	43,8	47,9	46,1	43,4	43,8	43,6	44,1	45,8	45,2
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	46,6	49,6	48,0	45,8	47,4	46,5	46,2	48,5	47,2
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	44,2	46,3	45,3	42,8	44,3	43,5	43,2	45,0	44,1
اليونسكو	44,9	46,9	45,8	45,5	47,3	46,2	45,2	47,1	46,0
صندوق الأمم المتحدة للسكان	44,7	47,6	46,1	44,0	45,0	44,5	44,2	45,7	44,9
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	42,2	45,6	44,0	38,0	41,2	40,0	39,4	42,3	41,1
اليونيسف	43,7	46,0	44,8	42,0	43,7	42,9	42,5	44,4	43,5
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	45,7	49,2	47,9	44,9	47,3	46,2	45,2	48,1	46,9
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	41,5	45,3	43,9	44,1	44,6	44,4	42,3	45,1	44,0
الأونروا	42,7	46,6	44,7	43,0	49,9	48,9	42,7	46,9	45,0
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	42,7	44,0	42,9	41,9	42,6	42,2	42,3	43,1	42,5
منظمة السياحة العالمية	43,5	47,0	45,3	48,2	45,2	47,1	46,0	46,4	46,1
الاتحاد البريدي العالمي	45,1	50,1	49,2	46,3	48,0	46,9	46,0	49,5	48,1
برنامج الأغذية العالمي	44,1	46,9	45,7	41,8	43,7	43,0	42,4	44,4	43,6
منظمة الصحة العالمية	46,1	48,5	47,4	44,2	46,2	45,2	44,9	47,1	46,0
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	46,0	47,7	46,9	47,1	49,3	47,9	46,6	48,2	47,3
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	44,1	50,1	47,7	48,6	47,0	48,2	46,3	49,5	47,9
المجموع	44,0	47,4	45,9	42,8	43,8	43,3	43,4	45,3	44,5

المصدر: قاعدة بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين لإحصاءات الموظفين، 2019.

المرفق الرابع عشر

الدول الأعضاء غير الممثلة في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات
المستصوبة المحددة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

المنطقة	الدول الأعضاء	الأمانة العامة للأمم المتحدة	منظمة العمل الدولية	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	منظمة الصحة العالمية	منظمة الطيران المدني الدولي	المجموع
أفريقيا	أنغولا	X	X	X			3
	كابو فيردي	X	X	X			4
	غينيا الاستوائية	X	X	X		X	4
	ليبيا	X	X	X		X	4
	سان تومي وبرينسيبي	X	X	X		X	3
	سيشيل	X	X	X		X	3
	الصومال	X	X	X		X	3
	جنوب السودان	X	X	X		X	3
آسيا والمحيط الهادئ	البحرين	X	X	X		X	3
	بروني دار السلام	X	X	X	X	X	5
	كيريباس	X	X	X	X	X	5
	الكويت	X	X	X	X	X	4
	جزر مارشال	X	X	X	X	X	6
	ميكرونيزيا (ولايات - الموحدة)	X	X	X	X	X	4
	ناورو	X	X	X	X	X	5
	بالاو	X	X	X	X	X	5
	بابوا غينيا الجديدة	X	X	X	X	X	3
	قطر	X	X	X	X	X	6
	ساموا	X	X	X	X	X	4
	جزر سليمان	X	X	X	X	X	4
	تيمور - ليشتي	X	X	X	X	X	4
	تونغا	X	X	X	X	X	4
	توفالو	X	X	X	X	X	5
	الإمارات العربية المتحدة	X	X	X	X	X	5
	فانواتو	X	X	X	X	X	5
أوروبا الشرقية	لا شيء						
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	جزر البهاما	X	X	X	X	X	5
	بربادوس	X	X	X	X	X	4
	بليز	X	X	X	X	X	3
	غرينادا	X	X	X	X	X	3

المنطقة	الدول الأعضاء	الأمانة العامة للأمم المتحدة	منظمة العمل الدولية	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	اليونسكو	منظمة الصحة العالمية	منظمة الطيران المدني الدولي	المجموع
	جامايكا		X			X	X	3
	سانت كيتس ونيفس		X			X	X	3
	سانت لوسيا	X	X			X	X	4
	سانت فنسنت وجزر غرينادين		X		X	X		3
	سورينام		X		X	X	X	4
	أندورا	X			X	X	X	4
	أوروبا الغربية ودول أخرى (بما يشمل مالطة)		X		X		X	3
	أمريكا الشمالية (أمريكا الشمالية)	X			X	X	X	4
	موناكو				X	X	X	4
	سان مارينو		X		X	X	X	4

المرفق الخامس عشر

الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات
ذات النطاقات المستصوبة المحددة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

المنطقة	الدول الأعضاء	الأمانة العامة للأمم المتحدة الدولية	منظمة العمل والزراعة للأمم المتحدة اليونسكو	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة اليونسكو	منظمة الصحة العالمية	منظمة الطيران المدني الدولي المجموع
أفريقيا	لا شيء					
آسيا والمحيط الهادئ	الصين	X	X	X	X	6
	إندونيسيا	X	X			3
	إيران (جمهورية - الإسلامية)	X	X			4
	اليابان	X	X	X	X	5
	جمهورية كوريا	X	X			3
	المملكة العربية السعودية	X	X	X	X	5
	سنغافورة	X	X	X	X	5
	تركيا		X	X	X	3
أوروبا الشرقية	بولندا	X	X	X		3
	الاتحاد الروسي	X	X	X	X	5
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	البرازيل	X	X	X	X	4
	فنزويلا (جمهورية - البوليفارية)	X	X	X		3
أوروبا الغربية ودول أخرى (بما يشمل أمريكا الشمالية)	إسرائيل		X			3
	الولايات المتحدة الأمريكية	X	X	X	X	5

المرفق السادس عشر

الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات
المستصوبة المحددة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

المنطقة	الدول الأعضاء	الأمانة العامة للأمم المتحدة		منظمة العمل الدولية والزراعة للأمم المتحدة		منظمة الأغذية واليونسكو		منظمة الصحة العالمية		منظمة الطيران المدني الدولي	
		للأمم المتحدة	للأمم المتحدة	للأمم المتحدة	للأمم المتحدة	للأمم المتحدة	للأمم المتحدة	للأمم المتحدة	للأمم المتحدة	للأمم المتحدة	للأمم المتحدة
أفريقيا	الكاميرون	X	X			X	X				
	مصر	X	X					X	X		
	إثيوبيا	X	X	X						X	
	غانا				X					X	
	كينيا	X	X								X
	السنغال	X	X	X							
	جنوب أفريقيا	X	X	X							
	تونس			X						X	
	أوغندا										X
	زيمبابوي	X	X								X
آسيا والمحيط الهادئ	الهند	X	X								
	الأردن	X	X								
	لبنان	X	X	X							X
	سري لانكا	X	X								
أوروبا الشرقية	بلغاريا	X	X								
	رومانيا	X	X								
	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	X	X								
	المكسيك	X	X								
	أوروغواي	X	X								
أوروبا الغربية ودول أخرى (بما يشمل أمريكا الشمالية)	أستراليا	X	X								
	بلجيكا	X	X	X							
	كندا	X	X	X							
	الدانمرك	X	X								
	فرنسا	X	X	X							
	أيرلندا	X	X		X						
	إيطاليا	X	X	X	X						
	هولندا	X	X								
	نيوزيلندا	X	X								
	إسبانيا	X	X	X							
	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	X	X								

المرفق السابع عشر

عدد الموظفين في الرتب العليا/مستويات صنع القرار من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

لا أحد من كبار الموظفين

إندونيسيا

سنغافورة

أقل من 10 من كبار الموظفين

إيران (جمهورية - الإسلامية)

إسرائيل

بولندا

المملكة العربية السعودية

تركيا

فنزويلا (جمهورية - البوليفارية)

أكثر من 10 ولكن أقل من 50 من كبار الموظفين

البرازيل

جمهورية كوريا

الاتحاد الروسي

أكثر من 50 ولكن أقل من 100 من كبار الموظفين

الصين

اليابان

أكثر من 200 من كبار الموظفين

الولايات المتحدة الأمريكية

المرفق الثامن عشر

عدد الموظفين في الرتب العليا/مستويات صنع القرار من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً
زائداً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة، في
31 كانون الأول/ديسمبر 2019

أقل من 15 من كبار الموظفين

بلغاريا
إثيوبيا
غانا
الأردن
نيوزيلندا
رومانيا
السنغال
سري لانكا
تونس
أوروغواي
زيمبابوي

بدءاً من 15 وأقل من 35 من كبار الموظفين

الأرجنتين
الكاميرون
الدانمرك
مصر
أيرلندا
لبنان
المكسيك
جنوب أفريقيا
أوغندا

بدءاً من 35 وأقل من 100 من كبار الموظفين

أستراليا

بلجيكا

كندا

الهند

كينيا

هولندا

إسبانيا

100 أو أكثر من كبار الموظفين

فرنسا

إيطاليا

المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية

المرفق التاسع عشر

البلدان التي ليس لديها موظفون في 10 منظمات أو أكثر من المنظمات التي ليس لديها
مبادئ توجيهية رسمية بشأن التوزيع الجغرافي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

المنطقة	البلد	عدد المنظمات (من أصل 17)
أفريقيا	غينيا الاستوائية	15
	سيشيل	14
	سان تومي وبرينسيبي	13
	كابو فيردي	12
	جيبوتي	12
	غابون	12
	غينيا - بيساو	12
	أنغولا	11
	إسواتيني	11
	جزر القمر	10
	غامبيا	10
	ليبيريا	10
	ليبيا	10
	ليسوتو	10
	الصومال	10
آسيا والمحيط الهادئ	جزر مارشال	16
	البحرين	15
	ناورو	15
	عمان	15
	بالاو	15
	قطر	15
	تونغا	15
	توفالو	15
	بروني دار السلام	14
	ملديف	14
	ميكرونيزيا (ولايات - الموحدة)	14
	جزر سليمان	14
	فانواتو	14
	كيريباس	13
	بابوا غينيا الجديدة	13

المنطقة	البلد	عدد المنظمات (من أصل 17)
	ساموا	13
	تيمور - ليشتي	13
	الكويت	12
	سنغافورة	12
	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	10
	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	10
	ميانمار	10
	تركمانستان	10
	الإمارات العربية المتحدة	10
	اليمن	10
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	سانت كيتس ونيفس	17
	أنتيغوا وبربودا	15
	جزر البهاما	15
	سانت لوسيا	15
	غرينادا	14
	سانت فنسنت وجزر غرينادين	14
	دومينيكا	13
	باراغواي	13
	سورينام	12
	بربادوس	11
	بليز	11
	كوبا	10
	غيانا	10
	نيكاراغوا	10
أوروبا الشرقية	إستونيا	13
	الجبل الأسود	12
	أذربيجان	11
	سلوفينيا	11
أوروبا الغربية ودول أخرى (بما يشمل أمريكا الشمالية)	موناكو	15
	سان مارينو	14
	ليختنشتاين	12
	أندورا	11
	آيسلندا	11
	مالطة	11

المرفق العشرون

حالة التمثيل الإقليمي للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في المنظمات المشاركة
في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019

المنظمة	أفريقيا	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا الشرقية	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	أوروبا الغربية ودول أخرى (بما يشمل أمريكا الشمالية)	الدول الأخرى	الإجمالي
الأمانة العامة للأمم المتحدة	2 716 (20,3 في المائة)	2 254 (16,8 في المائة)	1 037 (7,7 في المائة)	024 1 (7,6 في المائة)	6 347 (47,3%)	34 (0,3 في المائة)	13 412
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ⁽¹⁾	2 552 (35,7 في المائة)	2 091 (29,2 في المائة)	489 (6,8 في المائة)	762 (10,7 في المائة)	259 1 (17,6 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	7 153
صندوق الأمم المتحدة للسكان	228 (29,9 في المائة)	144 (18,9 في المائة)	25 (3,3 في المائة)	52 (6,8 في المائة)	312 (40,9 في المائة)	2 (0,3 في المائة)	763
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	91 (14,3 في المائة)	114 (18,0 في المائة)	49 (7,7 في المائة)	38 (6,0 في المائة)	334 (52,6 في المائة)	9 (1,4 في المائة)	635
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	1 139 (30,8 في المائة)	625 (16,9 في المائة)	252 (6,8 في المائة)	149 (4,0 في المائة)	1 534 (41,4 في المائة)	4 (0,1 في المائة)	3 703
اليونيسف	1 286 (28,7 في المائة)	861 (19,2 في المائة)	180 (4,0 في المائة)	242 (5,4 في المائة)	1 903 (42,4 في المائة)	15 (0,3 في المائة)	4 487
الأونروا	15 (8,5 في المائة)	38 (21,6 في المائة)	10 (5,7 في المائة)	1 (0,6 في المائة)	112 (63,6 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	176
مركز التجارة الدولية	34 (14,5 في المائة)	34 (14,5 في المائة)	24 (10,3 في المائة)	24 (10,3 في المائة)	117 (50,0 في المائة)	1 (0,4 في المائة)	234
منظمة العمل الدولية	159 (12,7 في المائة)	205 (16,4 في المائة)	60 (4,8 في المائة)	136 (10,9 في المائة)	690 (55,2 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	1 250
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	173 (15,4%)	234 (20,8 في المائة)	95 (8,5 في المائة)	145 (12,9 في المائة)	476 (42,3 في المائة)	1 (0,1 في المائة)	1 124
برنامج الأغذية العالمي	434 (27,4 في المائة)	265 (16,7 في المائة)	68 (4,3 في المائة)	64 (4,0 في المائة)	755 (47,6 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	1 586
اليونسكو	134 (21,1 في المائة)	130 (20,5 في المائة)	55 (8,7 في المائة)	69 (10,9 في المائة)	243 (38,3 في المائة)	3 (0,5 في المائة)	634
منظمة الصحة العالمية	782 (25,3 في المائة)	673 (21,8 في المائة)	189 (6,1 في المائة)	90 (2,9 في المائة)	1 351 (43,7 في المائة)	8 (0,3 في المائة)	3 093
منظمة الطيران المدني الدولي	48 (19,7 في المائة)	37 (15,2 في المائة)	12 (4,9 في المائة)	39 (16,0 في المائة)	108 (44,3 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	244
الاتحاد البريدي العالمي	21 (22,6 في المائة)	11 (11,8 في المائة)	9 (9,7 في المائة)	12 (12,9 في المائة)	40 (43,0 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	93
المنظمة البحرية الدولية	37 (13,1 في المائة)	36 (12,8 في المائة)	17 (6,0 في المائة)	26 (9,2 في المائة)	166 (58,9 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	552
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	59 (10,7 في المائة)	115 (20,8 في المائة)	49 (8,9 في المائة)	42 (7,6 في المائة)	287 (52,0 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	655

المنظمة	أفريقيا	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا الشرقية	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	أوروبا الغربية ودول أخرى (بما يشمل أمريكا الشمالية)	الدول الأخرى	الإجمالي
الأمانة العامة للأمم المتحدة	2 716 (20,3 في المائة)	2 254 (16,8 في المائة)	1 037 (7,7 في المائة)	024 1 (7,6 في المائة)	6 347 (47,3%)	34 (0,3 في المائة)	13 412
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	140 (21,4 في المائة)	88 (13,4 في المائة)	6 (0,9 في المائة)	56 (8,5 في المائة)	365 (55,7 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	45
منظمة السياحة العالمية	3 (6,7 في المائة)	8 (17,8 في المائة)	6 (13,3 في المائة)	5 (11,1 في المائة)	23 (51,1 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	550
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	103 (18,7 في المائة)	97 (17,6 في المائة)	26 (4,7 في المائة)	32 (5,8 في المائة)	289 (52,5 في المائة)	3 (0,5 في المائة)	28
السلطة الدولية لقاغ البحار	3 (10,7 في المائة)	8 (28,6 في المائة)	1 (3,6 في المائة)	6 (21,4 في المائة)	10 (35,7 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	330
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	102 (30,9 في المائة)	46 (13,9 في المائة)	26 (7,9 في المائة)	23 (7,0 في المائة)	133 (40,3 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	181
اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	24 (13,3 في المائة)	35 (19,3 في المائة)	27 (14,9 في المائة)	12 (6,6 في المائة)	83 (45,9 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	455
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	5 (1,1 في المائة)	9 (2,0 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	284 (62,4 في المائة)	157 (34,5 في المائة)	0 (0,0 في المائة)	41 665
المجموع	10 288	8 158	2 712	3 333	17 094	80	41 665
النسبة المئوية	24,7	19,6	6,5	8,0	41,0	0,2	100,0

(أ) عدد الموظفين يمكن أن يشمل موظفين من فئات أخرى، بالإضافة إلى الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا.

المرفق الحادي والعشرون

توزيع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس (من الرتبة ف-1 إلى الرتب غير المصنفة) في النظام الموحد للأمم المتحدة: الاتجاهات السائدة في الفترة من عام 2007 إلى عام 2017^(أ)

السنة	ف-1			ف-2			ف-3			ف-4			ف-5			مد-1			مد-2			رتب غير مصنفة			المجموع		
	الرجال	النساء	النساء (النسبة المئوية)	الرجال	النساء	النساء (النسبة المئوية)	الرجال	النساء	النساء (النسبة المئوية)																		
2007	71	81	53	1407	1742	55	3874	2881	43	4962	2774	36	3708	1575	30	1260	473	27	404	122	23	172	56	1258	15858	9704	38,0
2008	59	67	53	1363	1690	55	3869	3058	44	5155	2949	36	3792	1727	31	1262	509	29	423	147	26	186	60	16109	16109	10207	38,8
2009	68	80	54	1473	1975	57	4347	3531	45	5528	3331	38	3979	1843	32	1319	534	29	427	155	27	180	65	17321	11514	39,9	
2010	51	77	60	1467	1968	57	4630	3805	45	5731	3569	38	4040	1879	32	1296	561	30	417	144	26	177	79	17809	12082	40,4	
2011	48	75	61	1477	1965	57	4816	4027	46	5947	3805	39	4125	2004	33	1295	565	30	430	158	27	182	78	18320	12677	40,9	
2012	43	75	64	1418	1902	57	4986	4185	46	6021	3975	40	4123	2095	34	1304	594	31	423	167	28	194	78	18512	13071	41,4	
2013	58	71	55	1417	1917	57	5208	4270	45	6029	4092	40	4114	2116	34	1268	606	32	405	174	30	194	72	18693	13318	41,6	
2014	63	92	59	1449	1943	57	5243	4275	45	6090	4164	41	4087	2215	35	1244	611	33	394	174	31	198	76	18768	13550	41,9	
2015	61	95	61	1464	1984	58	5288	4407	45	6070	4363	42	4046	2281	36	1138	573	33	380	169	31	221	81	18668	13953	42,8	
2016	67	111	62	1621	2176	57	5642	4770	46	6490	4657	42	4142	2375	36	1226	630	34	349	168	33	218	76	19755	14963	43,1	
2017	83	140	63	1565	2129	58	5432	4791	47	6399	4842	43	4040	2427	38	1254	685	35	393	204	34	180	91	19346	15309	44,2	

(أ) بيانات الفترة من عام 2007 إلى عام 2014 مستمدة من تقارير إحصاءات الموارد البشرية السنوية لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (انظر <https://unsceb.org/human-resources-statistics>)، وهي تبين الموظفين المعينين بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر. أما البيانات المتعلقة بعام 2014 فصاعداً فتبين الموظفين بتعيينات دائمة ومستمرة ومحددة المدة.

السياسات/التدابير																									
																							28 - الإجازة الخاصة غير مدفوعة الأجر بعد الأمومة (رعاية الأطفال أو للظروف العائلية الطارئة)		
																								X	
																								29 - إجازة الأبوين الإضافية كإجازة خاصة بأجر كامل	
																								هاء - الوعي بالمسائل الجنسانية ومعايير السلوك	
																								30 - إدماج المنظور الجنساني في البرامج والسياسات	
																								31 - برامج مراعاة الجانب الجنساني (بما في ذلك التدريب)	
																								32 - التدريب الإلزامي على التحيزات اللاشعورية	
																								33 - السياسات المتعلقة بالتمييز والمضايقة وإساءة المعاملة	
																								34 - السياسات المتعلقة بالمضايقة، بما في ذلك التحرش الجنسي	
																								35 - التدابير الخاصة الرامية إلى الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين	

السياسات/التدابير																							
																							36 - برنامج الوساطة لمعالجة القضايا المتعلقة بالمضايقة (بما في ذلك أمين المظالم، ومكتب الأخلاقيات، والحماية من الانتقام، وما إلى ذلك)
																							واو - الرصد والمساءلة
																							37 - تحديد أهداف لتحقيق التوازن بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا
																							38 - إجراء استعراضات سنوية لتقييم التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف المحددة لتحقيق التوازن بين الجنسين
																							39 - المراجعات السنوية للتدقيق في المساواة بين الجنسين
																							40 - تقديم تقارير إلى مجلس الإدارة عن الأهداف الجنسانية
																							41 - عمليات مراجعة الأداء الإداري
																							42 - تقديم التقارير في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
المجموع																							

