



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2022

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة السابعة والسبعون

الملحق رقم 30



الرجاء إعادة استعمال الورق

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2022



الأمم المتحدة • نيويورك، 2022

ملاحظة

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

ISSN 0251-9372

المحتويات

الصفحة	الفصل
5	مسرد المصطلحات التقنية
6	كتاب الإحالة
7	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى
8	موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد
9	المسائل التنظيمية
9	ألف - قبول النظام الأساسي
9	باء - العضوية
10	جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي بحثتها
10	دال - برنامج عمل اللجنة للفترة 2023-2024
11	الثاني - الإبلاغ والرصد
11	ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها السادسة والسبعين والتي تتصل بعمل اللجنة
14	باء - رصد تنفيذ القرارات والتوصيات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة
20	الثالث - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين
20	ألف - تقرير الفريق العامل المعني باستعراض إطار الترتيبات التعاقدية
25	باء - استعراض معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية
26	جيم - تقرير الفريق العامل المعني بالإجازة الوالدية
33	دال - تعدد اللغات لدى القوة العاملة
39	هاء - معايير تحديد درجات السفر بالطائرة
45	الرابع - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
45	ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، بما في ذلك استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية والاستجابة لقرار الجمعية العامة 240/76 ..
49	باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة
50	جيم - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية والمستوى

54	دال - استعراض تنفيذ حافز الاستقدام
58	هاء - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل
67	واو - بدل المشقة: استعراض المستوى
68	زاي - حافز التنقل: استعراض المستوى
70	حاء - بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة: استعراض المستوى
72	طاء - الشحن بغرض الانتقال: استعراض الحد الأقصى للمدفوعات
76	الخامس - شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا: استعراض منهجيات استقصاء مرتبات فئة الخدمات العامة

المرفقات

83	الأول - برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2023-2024
85	الثاني - مصادر المعلومات عن التنوع في المنظمات المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد
87	الثالث - التدابير الرامية إلى تعزيز الدينامية والإبداع والمساهمات المبتكرة وتحسين/زيادة الفرص المتاحة لتوظيف المرشحين الأصغر سنا
90	الرابع - إطار العمل المقترح لاستعراض معايير السلوك للفترة 2022-2023
91	الخامس - السياسات المتصلة بالإجازة الوالدية في المنظمات المتعددة الأطراف العالمية والإقليمية
93	السادس - السياسات والممارسات الحالية التي تنظم الإجازة الوالدية في النظام الموحد للأمم المتحدة
95	السابع - الإجازة الوالدية: الاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة الصادرة عن كيانات ومنظمات في منظومة الأمم المتحدة ..
99	الثامن - موجز للمعايير الحالية لتحديد درجات السفر في مهام رسمية أو بعثات رسمية
100	التاسع - جدول المرتبات المقترح ونقاط حماية المرتب المقترحة
102	العاشر - المقارنة السنوية للهامش وتطوره بمرور الزمن
103	الحادي عشر - المبالغ السنوية المنقحة المستحقة الدفع في إطار بدل المشقة
104	الثاني عشر - الجدول الزمني للجولة الثامنة من الدراسات الاستقصائية في مراكز العمل التي بها مقار
105	الثالث عشر - اختصاصات ومعايير المشروع التجريبي بشأن تطبيق البيانات الخارجية

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 12 آب/أغسطس 2022 موجهة إلى الأمين العام من رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية

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

وأرجو ممتنا التفضل بتقديم هذا التقرير إلى الجمعية العامة، وإحالته أيضا، 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

ألف - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

1 - إطار الترتيبات التعاقدية

63 (أ) توصي اللجنة الجمعية العامة بمواءمة الأحكام المتعلقة بالإجازة السنوية بالنسبة للتعيينات المؤقتة على نطاق المنظمات المشتركة في النظام الموحد لتصبح بمعدل 2,5 يوم إجازة في الشهر.

باء - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

1 - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

148 (أ) 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، كما وردا في المرفق التاسع لهذا التقرير، على أن يبدأ نفاذهما اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2023، بما يعكس تسوية نسبتهما 2,28 في المائة، وهي تسوية تُطبّق 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

154 (أ) تبلغ اللجنة 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 قدر بـ 113,9 للسنة التقويمية 2022.

3 - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية والمستوى

171 توصي اللجنة الجمعية العامة بأن يتم القيام، استنادا إلى قرارها بتتقيق المنهجية، اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2023 بما يلي:

(أ) تحديد بدل إعالة الطفل في مبلغ 3 322 دولارا سنويا؛

(ب) تحديد بدل إعالة الطفل ذي الإعاقة في مبلغ 6 645 دولارا في سنويا؛

(ج) تحديد بدل المعالين من الدرجة الثانية في مبلغ 1 163 دولارا سنويا؛

(د) تحويل مبلغ البديل بدولارات الولايات المتحدة في مراكز العمل ذات العملات الصعبة، على النحو المحدد في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) أعلاه، إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة في تاريخ الإصدار، ليظل دون تغيير إلى حين إجراء الاستعراض التالي من الاستعراضات التي تُجرى كل سنتين؛

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

(و) وقف أي تدابير انتقالية تظل سارية المفعول نتيجة للمنهجية المنقحة المؤرخة 1 كانون الثاني/يناير 2009 وفقا للقرار السابق للجنة بوقف هذه التدابير الانتقالية عند الانتهاء من دورتي استعراض (A/63/30)، الفقرة 129 (د)).

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

الفقرة المرجعية

ألف - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

1 - استعراض إطار الترتيبات التعاقدية

46 فُدرت الآثار المالية المترتبة على مواءمة استحقاق الإجازة السنوية على نطاق النظام الموحد بالنسبة للموظفين المعيّنين تعييناً مؤقتاً بـ 4,1 ملايين دولار سنوياً على نطاق المنظومة.

2 - الإجازة الوالدية

91 بلغت الآثار المالية المرتبطة بتوفير الإجازة الوالدية لمدة 16 أسبوعاً لجميع الآباء والأمهات حوالي 1,3 مليون دولار سنوياً، وبالنسبة للفترة الإضافية البالغة عشرة أسابيع بالنسبة للأمهات الوالدات حوالي 4,6 ملايين دولار سنوياً، أي ما مجموعه 5,9 ملايين دولار سنوياً على نطاق المنظومة.

باء - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

1 - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

136 والمرفق التاسع فُدرت الآثار المالية المرتبطة بتوصية اللجنة بتطبيق زيادة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، على النحو المبين في المرفق التاسع من هذا التقرير، بحوالي 1,235 مليون دولار سنوياً على نطاق المنظومة.

2 - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية والمستوى

157 فُدرت الآثار المالية المترتبة على المنهجية المقترحة بمبلغ 15 مليون دولار سنوياً على نطاق المنظومة.

3 - بدل المشقة: استعراض المستوى

219 والمرفق الحادي عشر فُدرت الآثار المالية المترتبة على منح زيادة بنسبة 3,1 في المائة في بدل المشقة، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023، بخمسة ملايين دولار سنوياً على نطاق المنظومة.

4 - حافز التنقل: استعراض المستوى

223 فُدرت الآثار المالية المرتبطة بالزيادة المقترحة في حافز التنقل، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023، بمبلغ 2,5 مليون دولار سنوياً على نطاق المنظومة.

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 نظام الأمم المتحدة الموحد والتي تقبل هذا النظام الأساسي.

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

باء - العضوية

3 - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام 2022:

الرئيس:

العربي جاكطة (الجزائر) ** (الرئيس) *

نائب الرئيس:

بوغوسلاف وينيد (بولندا) * (نائب الرئيس) ***

الأعضاء:

أندرو بانغالي (سيراليون) *

ماري - فرنسواز بيشنتيل (فرنسا) *

كلوديا أنجيليكا بوينو ريناغا (المكسيك) ***

سبيريدون فلوغايتس (اليونان) ***

كارلين غاردنر (جامايكا) *

إيغور غولوبوفسكي (الاتحاد الروسي) **

ميساكو كاجي (اليابان) ***

(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) **

علي كير (ليبيا) *

دجيفري ماونتس (الولايات المتحدة الأمريكية) ***

شونا أولني (كندا) ***

شياوتشو وانغ (الصين) **

الحسن زهيد (المغرب) **

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

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

*** تنتهي فترة العضوية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2025.

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي بحثتها

4 - عقدت اللجنة دورتين في عام 2022: الدورة الثالثة والتسعون، التي عُقدت في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، في الفترة من 21 آذار/مارس إلى 1 نيسان/أبريل؛ والدورة الرابعة والتسعون، التي عقدت في اليونسكو في باريس، في الفترة من 11 إلى 22 تموز/يوليه 2022.

5 - وبحثت اللجنة في هاتين الدورتين مسائل نابعة من مقررات الجمعية العامة وقراراتها، ومن نظامها الأساسي. وترد في هذا التقرير مناقشة لعدد من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية وتتطلب اتخاذ إجراءات بشأنها أو النظر فيها من جانب اللجنة.

دال - برنامج عمل اللجنة للفترة 2023-2024

6 - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة 2023-2024 في المرفق الأول.

الفصل الثاني

الإبلاغ والرصد

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

7 - نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والمتصلة بعمل اللجنة. وفي تلك المذكرة، سلطت الأمانة الضوء على البيان الذي أدلى به رئيس اللجنة في إطار البند 145 من جدول أعمال الدورة السادسة والسبعين للجمعية، المعنون "النظام الموحد للأمم المتحدة". وكان الرئيس قد قدم إحاطة إلى أعضاء اللجنة الخامسة عن أعمال اللجنة واسترعى انتباههم إلى البنود الأربعة التي تستدعي من اللجنة اتخاذ قرارات بشأنها، وهي (أ) المرتبات الأساسية/الدنيا؛ (ب) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛ (ج) منحة التعليم؛ (د) دفع مبلغ بدلاً من منحة الاستقرار في مراكز عمل من الفئة هاء غير المصنفة كمراكز عمل دون اصطحاب الأسرة. كما كان قد قدم إلى اللجنة الخامسة تقريراً مفصلاً عن مسائل تسوية مقر العمل وسلط الضوء على مجالات أخرى، مثل التقرير التقييمي الشامل لمجموعة عناصر الأجر المعتمدة في النظام الموحد، وحافز التنقل، وتدابير معالجة عدم الامتثال لقرارات اللجنة وتوصياتها. وكان الرئيس أبلغ اللجنة كذلك عن المجالات التي تقع ضمن الدور المنوط بلجنة الخدمة المدنية الدولية في مجال الرصد، مثل توزيع الأعمار، والتنوع الجغرافي، والسياسات الجنسانية، إضافة إلى تنفيذ قرارات اللجنة والجمعية العامة وتوصياتهما.

8 - وأبلغ المشاركون في الدورة الثالثة والتسعين للجنة بأنه في حين تسنى لرئيس اللجنة عرض أعمالها شخصياً، فقد تم تلقي الأسئلة من اللجنة الخامسة وتقديم الردود عليها عن طريق المراسلة. وكانت الأسئلة المطروحة عديدة ومفصلة وتطلبت تفسيرات مستفيضة من الأمانة. ويبدو أن نظام منحة التعليم، بما في ذلك المدارس المستخدمة كعينات تمثيلية، احتل الصدارة في معظم المناقشات داخل اللجنة الخامسة. وطُرح أيضاً العديد من الأسئلة المتعلقة بتسوية مقر العمل والجولة الحالية من الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة. وطُرحَت أسئلة بشأن فرادى العناصر التي تشكل مجموعة عناصر الأجر وبشأن المجموعة ككل، مع التركيز على التكلفة. وطُرحَت أسئلة محددة بشأن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وبذل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، والبرنامج التجريبي المتعلق بمنحة الاستقرار، والمواقع المصنفة كمراكز عمل من الفئتين دال وهاء، وبذل الخطر، وحافز التنقل، والشحن بغرض الانتقال.

9 - وبعد استعراض مقترحات اللجنة وتلقي ردود مفصلة على الأسئلة المطروحة، اتخذت الجمعية العامة في 24 كانون الأول/ديسمبر 2021 قرارها 240/76 بدون تصويت.

10 - وفيما يتعلق باستعراض هيكل الولاية القضائية للنظام الموحد الذي طلبته الجمعية العامة في قراراتها 255/74 بـاء و 240/76، استعرضت جهات التنسيق ذات الصلة التابعة للجنة بعض مشاريع مقترحات الأمين العام بشأن هذه المسألة. وقام الرئيس بعد ذلك بجمع التعليقات على المقترحات، التي مستنسخ في المرفق الأول لتقرير الأمين العام المقرر تقديمه إلى الجمعية العامة (انظر A/77/222).

المناقشة التي دارت في اللجنة

11 - أحاطت ممثلة شبكة الموارد البشرية علما بقرارات الجمعية العامة، وأضافت أنه في حين أن الطلبات والمهام عديدة ومتعددة الأوجه، فإن الشبكة تود أن تؤكد للجنة تعاون المنظمات النشط في تلبية هذه الطلبات. ووجهت الانتباه بوجه خاص إلى طلب إجراء استعراض شامل لمجموعة عناصر الأجر المعتمدة في النظام الموحد على مدى دورة مدتها خمس سنوات. وقالت إن الشبكة ترى أن المنظمات المشتركة في النظام الموحد تعتبر جهود الاستعراض الشامل تلك فرصة لمواصلة التفكير المشترك بين جميع أصحاب المصلحة بشأن الكيفية التي يحتمل أن تغير بها جائحة كوفيد-19 والعوامل الخارجية الأخرى بيئة العمل وطرقه داخل النظام الموحد. ولاحظت الشبكة أيضا أن الأمين العام طلب إليه أن يقدم إلى الدول الأعضاء، سنويا وابتداء من الدورة الثامنة والسبعين، بيانات شاملة عن تكاليف عناصر الأجر على نطاق المنظومة بالنسبة لجميع فئات الموظفين، بما في ذلك جميع مكونات مجموعة عناصر الأجر. وفي حين أعربت الشبكة عن قلقها من أن تلك الطلبات ستكون صعبة على موارد المنظمات، فإن الممثلة أبلغت اللجنة بأن المنظمات قد بدأت بالفعل في مناقشة سبل تحسين تحليلها للموارد البشرية.

12 - ولاحظت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مع التقدير أن الجمعية العامة وافقت على جميع توصيات اللجنة. غير أنه بالنظر إلى أن الجمعية طلبت إلى اللجنة أن تقدم تقريرا عن أثر تعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا على الموارد المتصلة بالوظائف، بما في ذلك مدفوعات انتهاء الخدمة، وتسوية مقر العمل، واشتراكات المعاشات التقاعدية، فقد قالت الممثلة إنه لئن كان من المفهوم أن التركيز على احتواء التكاليف أمر ضروري، فإنه لا يمكن توقع نمو صفري في تكاليف الموظفين بشكل معقول في حال ارتفاع تكاليف المعيشة ارتفاعا كبيرا. وبخصوص طلب الجمعية العامة إجراء تقييم واستعراض شاملين لمجموعة عناصر الأجر على مدى دورة مدتها خمس سنوات، قالت الممثلة إن الاتحاد يرى أنه ينبغي إطلاع الدول الأعضاء على الكم الهائل من الموارد البشرية والمالية اللازمة لتلبية ذلك الطلب. وكررت التأكيد على موقف الاتحاد بأن تحقيق الكفاءة من حيث التكلفة ينبغي أن يتم من خلال إجراء استعراضات شاملة لطرق العمل للحفاظ على استقلال الخدمة المدنية الدولية وكفالة استمرارها في الوفاء بالغرض المنشود منها خدمة لولايتها، بدلا من القيام بذلك من خلال دورة مستمرة من استعراضات مجموعة عناصر الأجر التي تتطلب استخداما كثيفا للموارد.

13 - وأحاطت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة علما بالوثيقة ورحبت بموافقة الجمعية العامة على التوصيات الأربع للجنة، التي أيدتها اتحادات الموظفين تأييدا كاملا. غير أنه فيما يتعلق بمسألة منحة التعليم، قالت إن لجنة التنسيق ترى أنه في حين أن الجدول التنازلي الجديد أكثر فائدة للموظفين في الميدان، فإنه يؤثر سلبا على الموظفين في مراكز العمل التي بها مقر. وبناء على ذلك، تتطلع لجنة التنسيق إلى إجراء تحليلات في المستقبل لأثر التغييرات التي أدخلت على النظام. وبالإشارة إلى إعادة تأكيد الجمعية العامة التزامها بنظام موحد ووحيد ومتجانس، مع اضطلاع اللجنة بدور محوري في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة والاستحقاقات، أضافت الممثلة أنه بدون اللجنة "لن يكون النظام الموحد كما هو عليه اليوم". وفيما يتعلق بطلب الجمعية إجراء تقييم واستعراض شاملين لمجموعة عناصر الأجر على مدى دورة مدتها خمس سنوات، أشارت الممثلة إلى أن لجنة التنسيق تود أن تعرف الكيفية التي سيجرى بها التقييم، وكررت تأكيد أهمية ضمان المشاركة الكاملة لاتحادات الموظفين. كما طلبت توضيح الكيفية التي سيتم بها إجراء التحليل المتعلق بإمكانية استخدام البيانات الخارجية في الدراسات

الاستقصائية لنفقات الموظفين، مضيئة أن لجنة التنسيق لا ترى الفائدة من اللجوء إلى استخدام البيانات الخارجية، لأن المنهجية المعدلة بالفعل تفي بالغرض. وترى لجنة التنسيق أن المهمة تتطلب تشكيل فريق عامل. وفيما يتعلق بمسألتي التوزيع الجغرافي وتعدد اللغات، كررت الممثلة كذلك تأكيد الحاجة إلى فريق عامل. وأخيرا، قالت إنه من دواعي سرور لجنة التنسيق أن تلاحظ أن الجمعية العامة طلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنظر في سبل النهوض بتجديد شباب المنظمات المشتركة في النظام الموحد، بما في ذلك من خلال برامج لدعم المتدربين الداخليين من البلدان النامية.

14 - وأعرب ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تقدير الاتحاد للنتيجة الإيجابية العامة الواردة في قرار الجمعية العامة 240/76، التي يرى أنها مفيدة بوجه خاص للوالدين وللموظفين في المواقع الميدانية وتبين أن الجمعية العامة تثق في عمل اللجنة. وأشار إلى أن الاتحاد يؤيد تأييدا كاملا طلب الجمعية الحصول على بيانات أكثر وأفضل، إذ يعتقد أن البيانات الإضافية ستسفر عن نتائج إيجابية أكثر في المستقبل، بما في ذلك فيما يتعلق بتحقيق التكافؤ بين الجنسين. ويؤيد الاتحاد أيضا الدعوة التي وجهتها الجمعية العامة لتعزيز العمل في مجالي التوزيع الجغرافي وتعدد اللغات، لأنه يعتقد أن القيام بذلك سيفضي إلى الحد من عدم المساواة والتمييز وبيئات العمل الضارة.

15 - ولاحظ ممثل منظمة العمل الدولية أن الجمعية العامة أكدت من جديد الدور المحوري الذي تضطلع به اللجنة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد وأكدت من جديد أيضا الصلاحية التي تتمتع بها اللجنة، بموجب المادة 11 (ج) من نظامها الأساسي، لمواصلة وضع مضاعفات تسوية مقر العمل لمراكز العمل في النظام الموحد. وأكد من جديد أن منظمة العمل الدولية ملتزمة التزاما تاما بالتعاون السلس مع لجنة الخدمة المدنية الدولية وجميع أصحاب المصلحة، مضيئة أن المنظمة تعتقد أن تقدما جيدا قد أحرز في الجولة الجديدة من الدراسات الاستقصائية. ومع ذلك، أبلغ المتكلم اللجنة بأن منظمة العمل الدولية تواجه تحديات كبيرة في ضوء الحكم رقم 4134 الصادر عن المحكمة الإدارية للمنظمة، وأضاف أنه يمكن أن تنشأ تحديات مماثلة خلال الجولة الجديدة من الدراسات الاستقصائية. ورأى أنه في حين أن منظمة العمل الدولية تدرك تماما مسؤولياتها تجاه النظام الموحد من حيث تطبيق الاتفاقات ذات الصلة مع الأمم المتحدة، فإنها ملزمة أيضا بموجب النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للمنظمة بالتقيد بالأحكام النهائية وغير القابلة للاستئناف الصادرة عن هذه المحكمة. وبما أن منظمة العمل الدولية لم تكن على علم بأي تدابير ملموسة نظرت فيها اللجنة واقتُرحت على الجمعية العامة لمعالجة القضايا المحددة التي تواجهها منظمة العمل الدولية والوكالات المتخصصة الأخرى المعنية، فقد رأت أن الحل الأسلم والأكثر استحسانا هو التوصل إلى اتفاق تكون فيه قرارات اللجنة وتوصياتها متفقة تماما مع أحكام واجتهادات كل من المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وشدد كذلك على أن الالتزام القانوني لمنظمة العمل الدولية لا يزال يتمثل في التنفيذ الكامل للأحكام ذات الصلة الصادرة عن المحكمة الإدارية للمنظمة. ووجه انتباه اللجنة إلى ما تعتبره منظمة العمل الدولية الحالة الحساسة وغير المستدامة التي وضعت فيها قرارات الجمعية العامة هذه المنظمة وبعض الوكالات الأخرى التي تتخذ من جنيف مقرا لها، وشدد على الحاجة الملحة إلى تسوية الحالة الراهنة في أسرع وقت ممكن. واختتم المتكلم بيانه بتوجيه انتباه اللجنة إلى الحاجة إلى تكثيف الاتصالات طوال عام 2022 للتوصل إلى تقدير أكثر تفصيلا لبيئة الحوكمة والبيئة القانونية لمنظمة العمل الدولية والوكالات المتخصصة الأخرى المعنية من أجل معالجة تلك التحديات، وأعرب عن تطلعه إلى دعم اللجنة في هذا الصدد.

16 - وأحاط أعضاء اللجنة علماً مع التقدير بقرار الجمعية العامة 240/76. وكما هو الحال دائماً، أعربت اللجنة عن تطلعها إلى العمل مع الموظفين والمنظمات لتلبية طلبات الجمعية العامة. ورأى أعضاء اللجنة أن هناك حاجة ملحة إلى التركيز على التوزيع الجغرافي، وتجديد شباب القوة العاملة، والتكافؤ بين الجنسين، التي ينبغي استعراضها معاً لضمان اتباع نهج كلي للتعامل مع مسائل مثل المساواة والتنوع وعدم التمييز. وأثيرت أيضاً أهمية تعدد اللغات، وأضاف بعض أعضاء اللجنة أنه ينبغي إعادة الأخذ بالحافز اللغوي في الفئة الفنية والفئات العليا من الموظفين في مسعى لتعزيز تعدد اللغات. وبينما أعرب عن تأييد قوي لطلب الجمعية العامة بأن تقدم المنظمات البيانات المستوفاة والموثوقة اللازمة لاتخاذ اللجنة قراراتها، تساءل الأعضاء عما إذا كان الاستعراض الخمسي لمجموعة عناصر الأجر سيؤثر على الاستعراضات الدورية لفردى مكونات مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد.

17 - وردا على بيان ممثل منظمة العمل الدولية، أعرب أعضاء اللجنة عن طائفة من الآراء. إذ أعرب أعضاء اللجنة عن قلقهم لأن منظمة العمل الدولية أشارت إلى أن الجولة الجديدة من الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة يمكن أن تؤدي إلى نفس الحالة التي حدثت سابقاً في جنيف. وأشار إلى أن الجمعية العامة أكدت من جديد، في الفقرة 6 من قرارها 240/76، الصلاحية التي تتمتع بها اللجنة، بموجب المادة 11 (ج) من نظامها الأساسي، في مواصلة وضع مضاعفات تسوية مقر العمل لمراكز العمل داخل النظام الموحد للأمم المتحدة. ولذلك، فإن أي نتائج تحصل عليها اللجنة وتوافق عليها في نهاية دراسة استقصائية عن تكاليف المعيشة ينبغي أن تنفذها جميع المنظمات المشتركة في النظام الموحد في الموقع المعني. وفي ذلك السياق، أكد أعضاء اللجنة من جديد أنه ينبغي احترام وصيانة قرارات اللجنة والجمعية العامة، مضيفين أن التقاضي ليس دائماً الحل لأي مشكلة تطرح. وبعد تذكير المشاركين بأن جميع أصحاب المصلحة ينبغي أن يعملوا لصالح النظام الموحد، اختتم الرئيس المناقشة بتسليط الضوء على دور اللجنة على النحو المبين في نظامها الأساسي وطلب من الجميع العمل بروح من حسن النية.

قرار اللجنة

18 - قررت اللجنة أن تحيط علماً بقرار الجمعية العامة 240/76.

باء - رصد تنفيذ القرارات والتوصيات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة

19 - نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن تنفيذ قرارات وتوصيات اللجنة (بموجب المادة 17 من نظامها الأساسي) والجمعية العامة. وقدمت المذكرة أيضاً معلومات واسعة النطاق عن مسائل أخرى تتعلق بالموارد البشرية قد تكون موضع اهتمام اللجنة. وعممت الأمانة استبياناً لجمع المعلومات، رد عليه جميع المنظمات المشتركة في النظام الموحد.

20 - وكانت اللجنة قد قدمت عدة توصيات بشأن مسألة التنوع العمري والجغرافي والجنساني في تقريرها لعام 2021 (A/76/30). وبالإضافة إلى ذلك، شجعت الجمعية العامة، في قرارها 240/76، اللجنة على تحديد الممارسات الجيدة وإسداء المشورة إلى المنظمات المشتركة في النظام الموحد بشأن سبل تعزيز التنوع الجغرافي وتجديد شباب الملاك الوظيفي، بما في ذلك من خلال التدابير المقترحة في الفقرة 144 من تقرير اللجنة لعام 2021، مثل برامج دعم المرشحين للتدريب الداخلي من البلدان النامية، ولاحظت طلب اللجنة إلى المنظمات وضع مؤشرات واضحة لتتبع التقدم المحرز في هذا الصدد.

21 - ولم تكشف المعلومات الواردة من المنظمات في عام 2022 عن أي تدابير ملحوظة إضافية اتخذتها بشأن مسألة التمثيل الجغرافي والجنساني منذ نظر اللجنة في المسائل في عام 2021. وقد طلبت اللجنة، في تقريرها السنوي لعام 2021، إلى المنظمات أن تنشر معلومات أكثر تفصيلاً ومتاحة للجمهور عن التنوع، من قبيل نوع الجنس والعمر والانتماء الجغرافي، وذكرت عدة منظمات أحد المصدرين التاليين للبيانات على نطاق المنظومة أو كليهما: (أ) إحصاءات الموارد البشرية التي يتعدها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق⁽³⁾، التي تُحدَّث سنوياً وتتضمن رابطاً يحيل إلى أحدث الإحصاءات المتعلقة بالموظفين التي تعرض في عدة جداول مصنفة حسب الفئة والجنسية ونوع الجنس والعمر؛ (ب) لوحة المتابعة بشأن تكافؤ الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة⁽⁴⁾، التي تُحدَّث كل ثلاثة أشهر على أساس أحدث البيانات المتاحة الواردة من كل منظمة. وقدمت تقارير فترة السنتين المعدة من الأمين العام عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة مصدراً إضافياً للبيانات وما يتصل بذلك من تحليل لملاك موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وبين المرفق الثاني مصادر إضافية للبيانات متاحة للجمهور، تنشر عادة على المواقع الشبكية للمنظمات، ويتفاوت مدى تفصيلها تفاوتاً كبيراً. وعلاوة على ذلك، أشارت بعض المنظمات أيضاً إلى مصادر بيانات غير عامة قُدمت إما إلى مجالس إدارتها وإما إلى جهات داخلية صاحبة مصلحة، مثلاً من خلال لوحات معلومات ديناميكية لمتابعة التقدم المحرز بشأن مؤشرات معينة.

22 - وفيما يتعلق بالتدريب الداخلي والبرامج المماثلة، أفادت المنظمات الـ 19 التالية بأنها قدمت قدراً من الدعم المالي للتدريب الداخلي: منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية. وقدم دعماً إضافياً خاصاً بالمرشحين الوافدين من البلدان النامية كلٌّ من الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (بدل السكن والسفر) وبرنامج الأغذية العالمي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (سداد تكاليف تذاكر السفر). وقدمت منظمة الصحة العالمية بدل معيشة للمتدربين الداخليين الذين يحتاجون إلى دعم مالي. وستضيف السياسة العامة لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين مبلغاً إجمالياً للسفر إلى بدل الغذاء والنقل الحالي، الذي اعتُبر أنه يُزيل المزيد من الحواجز المحتملة أمام المتدربين الداخليين الوافدين من البلدان النامية.

23 - ومن بين المنظمات العشر المتبقية، التي لا تقدم الدعم المالي للتدريب الداخلي، تستكشف منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية توفير دعم مالي من خلال التبرعات. وذكرت عدة منظمات أنها تسعى إلى زيادة تيسير دورات التدريب الداخلي عن بُعد، مما يمكن أن يتيح أيضاً المزيد من الفرص للمتدربين الداخليين من البلدان النامية، في حين بدأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة

(3) انظر الرابط الشبكي التالي: <https://unsceb.org/human-resources-statistics>.

(4) انظر الرابط الشبكي التالي:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiOGY5YjU4ZGEtYmE0ZS00ZDQ4LWJhNjgtNzNhMzJhNmFhMjZmliwidCI6ImZmZTVkYjVILTI5NDQ6NDgzNy05OWY1LTc0ODhhY2U1NDMxOSIsImMiOiJh9>.

تقديم منحة خاصة بالتدريب الداخلي عن بعد. وبالإضافة إلى التدريب الداخلي، ذكرت عدة منظمات الزمالات، وأشار بعضها إلى تقديم المنظمات أو الجهات الشريكة للدعم المالي في هذا الصدد.

24 - وترد في المرفق الثالث بعض التدابير التي تتفدها المنظمات لتعزيز دينامية الموظفين الشباب وإبداعهم ومساهماتهم الابتكارية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

25 - قالت ممثلة شبكة الموارد البشرية إن الشبكة تحيط علماً بالتقرير.

26 - وأشارت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أن جميع التوصيات قد نُفذت تنفيذاً كاملاً وأن الجمعية العامة طلبت، في قرارها 240/76، ممارسة رقابة على مكونات مجموعة عناصر الأجر للنظام الموحد بطريقة كلية. وأشارت إلى الصلة الجوهرية بين طلب الجمعية العامة اتباع نهج كلي إزاء شروط خدمة الموظفين والدعوة إلى تحقيق "التنوع الجغرافي وتجديد شباب ملاك الموظفين"، وطلبت إلى اللجنة أن تضع ذلك في اعتبارها عند النظر في بند جدول الأعمال المتعلق بالإجازة الوالدية.

27 - وقالت إن الاتحاد يشجع المنظمات على الاستفادة من المواهب الموجودة، التي يتوق الكثير منها إلى جلب الابتكار والتغيير إلى المنظمات إذا أُتيحت لها الفرصة. ولوحظ أن الجهود الرامية إلى تجديد شباب ملاك الموظفين يمكن أن يكون لها في بعض الأحيان أثر مثبط للهمم على الموظفين العاملين ويمكن أن تؤدي إلى زيادة استخدام فئات أخرى من الموظفين، مثل المتدربين الداخليين، للاضطلاع بفعالية بمهام الموظفين مقابل أجر ضئيل أو بدون أجر. وفي هذا الصدد، أشارت إلى أن الاتحاد يلاحظ مع القلق مثال حالات إنهاء الخدمة المتفق عليه لـ 100 موظف عامل أبلغت عنها منظمة واحدة، ويعرب عن أمله في ألا يكون هدف تحقيق تجديد شباب ملاك الموظفين على حساب فقدان موظفين عاملين متفانين لديهم سنوات من المعرفة المؤسسية أو زيادة عدد الأفراد من غير الموظفين. وأشارت إلى أن الغرض من برامج التدريب الداخلي ليس تجديد شباب ملاك موظفي المنظمات بل إتاحة الفرصة لطلاب الجامعات أو الخريجين الجدد لاكتساب خبرة فعلية في العمل بما يتماشى مع دراساتهم أو اهتماماتهم وتعريفهم بعمل الأمم المتحدة. وفي الوقت نفسه، توفر فرص التدريب الداخلي للمنظمات دعم طلاب مؤهلين متخصصين في مجالات مهنية مختلفة. وأشارت إلى أن الاتحاد يرى أن إنشاء المزيد من الوظائف من الرتبتين ف-1 و ف-2، فضلاً عن دعم برامج مثل برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين وبرنامج الفنيين الشباب، هما مثالان على الطرق الفعالة لتجديد شباب القوة العاملة.

28 - وفيما يتعلق بفرص التدريب الداخلي عن بعد، أعربت الممثلة عن قلقها إزاء الأثر السلبي الموثق للعمل عن بعد على الصحة العقلية، ونقل المعرفة، والشعور بالانتماء، والعمل الجماعي، ولا سيما فيما يتعلق بالأجيال الشابة. وأعربت عن تأييدها للتدريب الداخلي المدفوع الأجر ولكنها لم تتفق على أن المدفوعات يمكن أن تحدّد حسب البلد الأصلي للمتدرب.

29 - وأشارت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة مع الأسف إلى أن المنظمات المشتركة في النظام الموحد لم تتخذ تدابير إضافية لتحقيق التمثيل الجغرافي والجنساني منذ نظر اللجنة في هاتين المسألتين في عام 2021 وشددت على أهمية إتاحة البيانات للجمهور. وفيما يتعلق بمسألة التدريب الداخلي، أشارت إلى أن المتدربين الداخليين يشكلون جزءاً من القوة العاملة

المقبلة للأمم المتحدة وتجد أنه من المؤسف أن الأمم المتحدة لا تدعم المرشحين ماليًا. وقالت الممثلة إن لجنة التنسيق ترى أن التدريب الداخلي عن بعد يتعارض مع الغرض من هدف الخبرة المربحة، لأنه لا يسمح بالتدريب أثناء العمل والتفاعل وجها لوجه. وحذرت أيضا من استخدام الزمالات المدفوعة كوسيلة للحصول على العمالة الرخيصة، كما هو الحال بالنسبة للمتدربين الداخليين.

30 - وفيما يتعلق بتمثيل جيل الشباب في الاجتماعات الرسمية، أعربت ممثلة لجنة التنسيق عن القلق إزاء إشراكهم واستخدامهم كوسيلة سبر فيما يتعلق بمسائل ذات أهمية. وأشارت إلى أن لجنة التنسيق تشكك في شرعية إدراج مجموعات غير رسمية، مثل شبكة الأمم المتحدة للشباب، مشيرة إلى أنها تعمل خارج أي إطار رسمي للمساءلة أو التنظيم. وقالت إن لجنة التنسيق تحذر من إنشاء قناة مباشرة بين اللجنة وأي مجموعات لا تضيف قيمة إلى اتصالات الموظفين، التي تظل القناة الأكثر أهمية بالنسبة للمشاورات. ويرى الاتحاد أن زيادة عدد الموظفين من الرتبتين ف-1 و ف-2 ومتابعة برامج مثل برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين وبرنامج الفنيين الشباب هما أفضل سبيلين لتحقيق تجديد شباب القوة العاملة في الأمم المتحدة. وأعربت الممثلة أيضا عن شواغلها إزاء قيام إحدى المنظمات بالإبلاغ عن حالات إنهاء خدمة متفق عليه لنحو 100 موظف كفرصة لاستقدام موظفين أصغر سنا نسبيا لشغل وظائف من رتب أدنى.

31 - وأعرب ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تقديره للجهود المستمرة التي تبذلها لجنة الخدمة المدنية الدولية لتحسين التنوع في النظام الموحد، بما في ذلك فيما يتعلق بالجنسانية والأصل الجغرافي والعمر، وأعرب عن تأييده الكامل لجميع الجهود التي تبذلها المنظمات المشتركة في النظام الموحد في هذا الصدد. وقال إن الاتحاد يرى أنه حيثما توجد تدابير محددة للتنوع، ينبغي للمنظمات أن تكفل الإبلاغ بها بوضوح وتنفيذ عمليات اختيار الموظفين بنزاهة وشفافية وعلى نحو يكفل المساواة. ويرى الاتحاد أن الإلحاق الفعلي للموظفين ذوي الإعاقة بالعمل مجال ينبغي للجنة أن تجمع بشأنه معلومات من المنظمات عن التقدم الفعلي المحرز والتدابير المتخذة لجعل الأمم المتحدة مكان عمل أكثر مراعاة لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.

32 - وأعرب الممثل عن تأييد الاتحاد القوي للتدريب الداخلي المدفوع الأجر وعن تحفظات قوية بشأن الفائدة من التدريب الداخلي عن بعد، الذي يرى الاتحاد أنه يمكن أن يعوق تحقيق هدف اكتساب الخبرة العملية المربحة وإقامة شبكة علاقات. وفيما يتعلق بالتدابير الرامية إلى تعزيز الدينامية والإبداع والابتكار، يؤيد الاتحاد الشبكات التي تسهم في تعزيز تدفق الأفكار والمعلومات والمعارف فيما بين الموظفين. وذكر أن الاتحاد يتعاون بشكل متكرر مع بعض هذه الشبكات، مثل مبادرة "NewWork#" للموظفين، وقد أثرى عمله تبادل الأفكار معها. غير أنه قلق إزاء مشاركة مجموعات غير رسمية في المشاورات الرسمية بطرق تتعدى على الدور الحصري لنقابات الموظفين واتحاداتهم.

33 - وأعربت لجنة الخدمة المدنية الدولية عن تقديرها لإجابة جميع المنظمات المشتركة في النظام الموحد على الاستبيان المقدم من أمانتها. ولئن لاحظت اللجنة أنه سيكون من المفيد اتباع نهج مشترك في جمع البيانات، فقد أخذت في الاعتبار مختلف البيانات والتدابير التي أبلغت عنها المنظمات لمعالجة مسألتها التنوع وتجديد شباب القوة العاملة وزيادة الإحالة المرجعية للبيانات، بما في ذلك حسب نوع الجنس والتنوع الجغرافي. وفيما يتعلق بدورات التدريب الداخلي والبرامج المماثلة، ولا سيما للمرشحين من البلدان النامية، وبإتاحة المزيد من الفرص للمرشحين المبتدئين، أفادت 19 منظمة بأنها تقدم قدرا من الدعم المالي للمتدربين الداخليين. ومن بين المنظمات العشر المتبقية التي لا تقدم حاليا الدعم المالي للتدريب الداخلي، هناك

منظمتان تستكشفان توفير الدعم المالي من خلال التبرعات. وذكرت عدة منظمات أنها تسعى إلى زيادة تيسير دورات التدريب الداخلي عن بُعد، مما يمكن أن يتيح أيضا المزيد من الفرص أمام المتدربين الداخليين من البلدان النامية. وكانت بعض المنظمات بدأت في إعطاء منحة من أجل التدريب الداخلي عن بعد، وقدمت عدة منظمات دعما إضافيا خاصا بالمرشحين من البلدان النامية.

34 - وأعربت اللجنة عن تأييدها للتدريب الداخلي المدفوع الأجر وأقرت بالحاجة إلى زيادة فرص التدريب الداخلي للمرشحين من البلدان النامية. وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن شواغل إزاء أثر التدريب الداخلي عن بعد، ولا سيما فيما يتعلق بالمرشحين من البلدان النامية الذين لديهم إمكانية محدودة للحصول على الكهرباء والتكنولوجيا. ورأت اللجنة أن التفاعل الشخصي مع الوصول الكامل إلى التعلم وجها لوجه والتعلم العملي أفضل لتجربة تدريب داخلي ناجحة. وفي هذا الصدد، سمعت اللجنة من بعض المنظمات، مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أن هناك طلبا كبيرا على التدريب الداخلي عن بعد الذي يسمح للمرشحين من البلدان النامية والحالات المتنوعة بالعمل في بيئات عالمية مختلفة. وأفاد البرنامج الإنمائي بأن 80 في المائة من متدبيه الداخليين في الوقت الراهن هم من بلدان الجنوب، خلافا للمشاركين في برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، الذين ينتمون أساسا إلى البلدان المتقدمة النمو. وقُدِّم الدعم المالي للمتدربين الداخليين في البرنامج الإنمائي وشمل أفرادا ذوي إعاقة، وأشخاصا من الأقليات وجماعات السكان الأصليين، وغيرهم من الفئات المحددة المستهدفة في إطار التنوع. وأبلغت الأمانة العامة للأمم المتحدة اللجنة بأن دورات التدريب الداخلي عن بعد تعكس خيارات لبيئة العمل في المستقبل. ومن المحتم وجود بيئة مختلطة يمكن أن يعمل فيها بعض الموظفين، حسب المهام، عن بعد، ومن ثم فالخيارات المختلفة للتدريب الداخلي قابلة للتطبيق بالنسبة للمنظمات. وأكدت اليونيسف أيضا أن التدريب الداخلي عن بعد يسمح للمنظمة بأن تكون أكثر شمولاً وأن تتيح للمرشحين في مجموعات متنوعة إمكانية الوصول والفرص على أساس الثقافة أو الحالات الخاصة، مثل الأفراد الذين لا يستطيعون السفر أو الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يحتاجون إلى ترتيبات تيسيرية خاصة.

35 - وفي حين أشارت اللجنة إلى أن التدريب الداخلي بالحضور الشخصي هو الخيار المفضل، أقر بعض الأعضاء بأن التدريب الداخلي عن بعد هو خيار قابل للتطبيق بالنسبة لبعض المهام.

36 - ودعت اللجنة إلى وضع سياسات وإجراءات موحدة فيما بين المنظمات المشتركة في النظام الموحد لضمان المساواة في المعاملة بين جميع المتدربين الداخليين. ولاحظت اللجنة أن 66 في المائة من المنظمات خصصت مدفوعات للمتدربين الداخليين، وعلى الرغم مع اعترافها بالتقدم المحرز في هذا الصدد، فقد أعربت عن قلقها لأن المنظمات المتبقية لا تقدم هذا الدعم المالي.

37 - وطلب أحد أعضاء اللجنة مواصلة تقديم جدول موحد للقرارات المتخذة في المنظمات المشتركة في النظام الموحد في إطار هذا البند، يبين ما إذا كانت هذه القرارات قد بادرت بها الأمانات أو مجالس الإدارة. ومن شأن القائمة أن تعطي فكرة واقعية عن درجة مشاركة الدول الأعضاء وشعب الموارد البشرية في التعامل مع المسائل التي يُنظر فيها داخل اللجنة.

38 - وأشارت اللجنة إلى ضرورة اتباع نهج موحد للإبلاغ عن تنوع القوة العاملة، بما في ذلك التمثيل الجغرافي، واقتُرحت النظر في إنشاء أو تعزيز قاعدة بيانات وحيدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة لإحصاءات الموارد البشرية ذات الصلة.

قرار اللجنة

39 - أحاطت اللجنة علماً بالمعلومات المقدمة وحشت المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة على ما يلي:

(أ) مواصلة توحيد الدعم المالي للتدريب الداخلي والبرامج المماثلة؛

(ب) زيادة الفرص التي تعزز التنوع، بما في ذلك التوزيع الجغرافي العادل، وتعزيز استقدام الفنيين الشباب والمتدربين الداخليين من البلدان النامية والمجموعات الإقليمية الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

الفصل الثالث

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

ألف - تقرير الفريق العامل المعني باستعراض إطار الترتيبات التعاقدية

40 - اعتمدت اللجنة لأول مرة إطار المبادئ التوجيهية للترتيبات التعاقدية في عام 2005، الذي كان يتألف من ثلاثة أنواع من التعيينات، وهي التعيينات المستمرة والتعيينات لمدة محدودة والتعيينات المؤقتة (A/60/30 و A/60/30/Corr.1، المرفق الرابع). وفي ذلك الوقت، أكدت اللجنة وجود نوعين من الاحتياجات في إطار التعيينات المؤقتة: أحدهما ذو طابع قصير الأجل لمدة تقل عن سنة واحدة؛ والآخر لمهام يمكن أن تتطلب مدة تصل إلى أربع سنوات لتلبية الاحتياجات التنفيذية العاجلة لفترات محددة (أي التعيينات المحددة المدة)، من قبيل عمليات حفظ السلام، أو المساعدة الإنسانية أو المشاريع الخاصة.

41 - وفي عام 2010، رأت اللجنة، أثناء دراستها للاستخدام الأوسع نطاقاً للتعيينات المحددة المدة، أن هذه العقود لم تعد تلبي احتياجات المنظمات بالنظر إلى أن التعويض المقدم بموجب هذه العقود لا يمكن مقارنته بأنواع العقود الأخرى في المنظمات المشتركة في النظام الموحد. ونتيجة لذلك، رأت اللجنة أنها تتشئ عدم مساواة بين موظفين يعملون جنباً إلى جنب في نفس مركز العمل وتؤثر على معنويات الموظفين. ولذلك قررت اللجنة في ذلك الوقت حذف الإشارة إلى التعيينات المحددة المدة التي تصل إلى أربع سنوات من طريقة التعيين القصير الأجل ضمن إطارها الحالي للترتيبات التعاقدية (A/65/30، المرفق الخامس). وفي عام 2012، أكدت اللجنة أنها لا تلزم المنظمات بتنفيذ جميع أنواع العقود الثلاثة على النحو المبين في الإطار، وأنه يمكنها أن تنفذ أي مجموعة من أنواع العقود المحددة وفقاً لاحتياجاتها الخاصة (A/67/30 و A/67/30/Corr.1، الفقرة 104 (ج)).

42 - واستعرضت اللجنة، في دورتها التسعين، المعلومات المقدمة من المنظمات في سياق استعراض لتنفيذ إطار الترتيبات التعاقدية، ورأت أن أي تغييرات تُدخل على الإطار التعاقدية ينبغي أن تستند إلى أسباب كافية ومقنعة. ولذلك قررت إنشاء فريق عامل لاستعراض تنفيذ المنظمات للإطار التعاقدية الحالي وأي تحسينات ممكنة في الإطار الحالي، وتقديم توصيات حسب الحاجة في دورتها الثانية والتسعين (A/75/30، الفقرة 40).

43 - واجتمع الفريق العامل الذي أنشأته اللجنة في كوبنهاغن في الفترة من 11 إلى 15 تشرين الأول/أكتوبر 2021. وخلال مناقشاته، نظر في المعلومات المقدمة من 26 منظمة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد، وممارسات⁽⁵⁾ عدة منظمات دولية أخرى (البنك الدولي، ومؤسسات الاتحاد الأوروبي، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي)، والمعلومات المستمدة من قاعدة بيانات EPLex⁽⁶⁾ التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن التشريعات الوطنية المتعلقة بالعقود المحددة المدة. وأشار في المعلومات الواردة من المنظمات إلى أن حوالي 66 في المائة من الموظفين معينون بعقود محددة المدة، و 24 في المائة منهم معينون تعييناً دائماً أو مستمراً، وأن نسبة 10 في المائة المتبقية معينة تعيينات مؤقتة.

(5) بما في ذلك منظمة الصحة للبلدان الأمريكية. ولم تُجَب على الاستبيان ثلاث منظمات، هي السلطة الدولية لقاع البحار، والمحكمة الدولية لقانون البحار، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

(6) متاحة على الرابط الشبكي التالي: <https://eplex.ilo.org/fixed-term-contracts-ftcs/>.

44 - وخلص الفريق العامل إلى ما يلي:

(أ) إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية للترتيبات التعاقدية في المنظمات المشتركة في النظام الموحد، على النحو الوارد في التقرير السنوي للجنة لعام 2010 (A/65/30، المرفق الخامس) والقرار الإضافي الذي اتخذته اللجنة بشأن هذه المسألة في تقريرها السنوي لعام 2012 (A/67/30) و A/67/30/Corr.1، الفقرة 104 (ج))، ملانم ويوفر مرونة كافية للمنظمات؛

(ب) لئن كان من المسلم به أن الاتجاهات الحالية في طبيعة التمويل تؤثر على قدرة المنظمات على إصدار تعيينات طويلة الأجل، ينبغي للمنظمات أن تواصل التقيد بالإطار التعاقدية في عمليات التخطيط والتمويل التي تقوم بها؛

(ج) ينبغي مواءمة الأحكام المتعلقة بالإجازة السنوية بالنسبة للتعيينات المؤقتة على نطاق المنظمات المشتركة في النظام الموحد لتصبح بمعدل 2,5 يوم إجازة في الشهر؛

(د) الأثر على الإطار المترتب على الاتجاهات والتطورات الناشئة في مستقبل العمل ليس واضحا بما فيه الكفاية في الوقت الراهن ويمكن استعراضه في مرحلة لاحقة، حسب الاقتضاء.

45 - وعلاوة على ذلك، شجع الفريق العامل اللجنة على النظر في توجيه انتباه الجمعية العامة ومجالس الإدارة إلى أثر الاتجاهات الحالية في طبيعة التمويل على تنفيذ الإطار التعاقدية للجنة الخدمة المدنية الدولية، على النحو الوارد في المرفق الخامس للوثيقة A/65/30.

46 - وتُدرت الآثار المالية المترتبة على التوصية بمواءمة استحقاق الإجازة السنوية على نطاق النظام الموحد بالنسبة للموظفين المعيّنين تعييناً مؤقتاً — 4,1 ملايين دولار سنوياً على نطاق المنظومة. وحُسب التقدير باستخدام البيانات المتعلقة بالاستعاضة عن أيام الإجازات السنوية غير المستخدمة بتسوية نقدية في المنظمات التي تمنح حالياً إجازة سنوية معدلها 1,5 يوم للموظفين المعيّنين تعييناً مؤقتاً.

المناقشة التي دارت في اللجنة

47 - شكرت ممثلة شبكة الموارد البشرية المشاركين في الفريق العامل على المناقشات الصريحة والبناءة والشمالة وافقت مع ما جاء في الموجز والتوصيات الواردة في التقرير المقدم إلى اللجنة. وتشير هذه التوصيات إلى استنتاج مفاده أن النطاق الحالي للطرائق التعاقدية كاف بشكل عام في الوقت الراهن. وثبت أيضاً أن الأثر على الإطار المترتب على الاتجاهات والتطورات الناشئة في مستقبل العمل ليس واضحاً بما فيه الكفاية في الوقت الراهن ويمكن استعراضه في مرحلة لاحقة، حسب الاقتضاء. ولا تزال المناقشات جارية في اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى فيما يتعلق بهذه المسائل، حيث ينبغي للترتيبات التعاقدية ونظم التعويضات أن تدعم القوة العاملة وأساليب العمل السريعة التغير.

48 - وقال ممثلو الاتحادات الثلاثة إنهم يتفقون مع استنتاجات الفريق العامل. وفيما يتعلق بتوصية الفريق العامل بمواءمة الإجازة السنوية ذات الصلة بالتعيينات المؤقتة على نطاق المنظمات المشتركة في النظام الموحد لتصبح 2,5 يوم في الشهر، رأوا أن القيام بذلك مهم من منظور مبدأ شروط الخدمة المنصفة لجميع الموظفين في منظومة الأمم المتحدة. وفي هذا الصدد، حذرت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة من استخدام هذه المواءمة كغطاء للقيام بالمزيد من التعيينات المؤقتة.

49 - ولئن أقرت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بالشواغل التي أثارها ممثلو المنظمات، فقد قالت إن الاتحاد يؤيد استنتاج الفريق العامل بأنه يمكن معالجة هذه الشواغل ضمن الإطار الحالي. ويرى الاتحاد أن المسألة الرئيسية ليست الإطار التعاقدى الحالي، بل كون التمويل المخصص يحد من قدرة المنظمات على توظيف الأفراد بعقود تتناسب مع إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية، مما أدى إلى زيادة استخدام الخبراء الاستشاريين وأنواع أخرى من الموظفين. ولئن سلمت الممثلة بأن المسألة تتجاوز نطاق ولاية اللجنة، فقد ذكرت أن الاتحاد يرى أنه ينبغي توجيه انتباه الدول الأعضاء إليها. وذكرت الممثلة أيضا أنه لم تجر في الفريق العامل مناقشات متعمقة بشأن مستقبل العمل، لأن الآثار المترتبة على الإطار التعاقدى للجنة الخدمة المدنية الدولية ليست واضحة في الوقت الراهن.

50 - وذكرت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن الافتراضات القائلة بأنه ليس كل من ينضم إلى المنظمات المشتركة في النظام الموحد قد يرغب في القيام بمسار مهني طويل الأجل هي افتراضات خاطئة من حيث الوقائع. ووفقا لدراسة استقصائية أجرتها لجنة التنسيق في عام 2021، كان أحد العناصر التي تجذب الموظفين إلى الأمم المتحدة، بغض النظر عن أعمارهم، هو الاستقرار التعاقدى. وفيما يتعلق بمسألة إمكانية التنبؤ بالتمويل، تعتقد لجنة التنسيق أن العقود المؤقتة توفر للمنظمات المرونة اللازمة لتلبية احتياجاتها وأن اللجوء إلى عقود غير مستقرة مبالغ فيه. ولا يمكن للأمم المتحدة أن تتوقع اجتذاب المرشحين الأكثر تأهيلا والاحتفاظ بهم، وفقا للمادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، دون أن تتحمل أي مسؤولية تجاههم.

51 - ومع التسليم بشواغل المنظمات فيما يتعلق بالتمويل، قال ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إن الاتحاد يشعر بالقلق مع ذلك إزاء عدم استخدام طريقة العقود المستمرة أو تناقص استخدامها. ويرى الاتحاد أنه على الرغم من الجهود التي تبذلها المنظمات لتوفير ظروف عمل أفضل لمختلف موظفي الأمم المتحدة المعيّنين بعقود "غير الموظفين"، فإن الاستخدام المتزايد لها يثير مسائل تتعلق بالامتثال لمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي وتترتب عليه آثار على تحقيق التوازن بين الجنسين وعلى الإبلاغ عن الغش وسوء السلوك والتمييز، لأن الموظفين المعيّنين بعقود غير مستقرة يحتمل احتمالا أقل أن يبلغوا عن هذه الادعاءات. وعموما، ذكر أن الاتحاد يرفض الفكرة القائلة إن عدم الاستقرار التعاقدى يدعم الكفاءة التشغيلية وأعرب عن قلقه إزاء تقويض استقلالية الخدمة المدنية الدولية وحيادها وفعاليتها.

52 - وسلمت اللجنة بأن الإطار قد رشد وعزز العديد من الترتيبات التعاقدية للموظفين التي كانت قائمة قبل اعتماده. وخلصت اللجنة إلى أن أنواع التعيينات الثلاثة المعترف بها في الإطار التعاقدى قد بسطت المسألة إلى حد كبير، ومن ثم فإن الإطار لا يزال يشكل المنطق الذي تحدّد على أساسه الاحتياجات التعاقدية الحالية للمنظمات. واتفقت اللجنة أيضا على أن الإطار يحقق بشكل عام توازنا بين الاستقرار والمرونة، ومن ثم يتضمن إقرارا بالاختلافات بين المنظمات المشتركة في النظام الموحد من حيث جملة أمور منها ولاياتها وهيكلها.

53 - وبينما سلمت اللجنة بالمرونة ضمن الإطار التعاقدى، أعربت عن رأي مفاده أنه ينبغي للمنظمات أن تستفيد من تلك المرونة مع ضمان العدل والإنصاف أيضا في معاملة الموظفين عندما يتعلق الأمر بمنح التعيينات وتمديداتها. وذكر بعض أعضاء اللجنة كذلك أن تمديد التعيينات المحددة المدة على أساس الأداء يمكن أن ينظر إليه على أنه آلية رقابة. ومع أن بعض أعضاء اللجنة سلموا بعدم سهولة زيادة التمويل نظرا للنقص المالي، فقد رأوا أيضا أنه ينبغي للمنظمات ألا تتبالغ في التأكيد على المرونة على حساب الاستقرار.

ولئن كانت المنظمات تعتمد على التمويل الطوعي - وإن كان ذلك بدرجات متفاوتة - فأنشطتها، في الغالب، ذات طابع مستمر.

54 - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أنه في حين كان يفترض في السابق أن الوظائف دائمة، فإن الأمر لم يعد كذلك. فالمنظمات الدولية ليست لديها ميزانيات ثابتة، وقد تطور استخدام التعيينات المؤقتة بسرعة بسبب المرونة التي تتيحها وربما نتيجة لأوجه القصور في نموذج العمالة الكلاسيكي، مثل المدد الطويلة التي تستغرقها عملية الاستقدام. وبما أن المنظمات تحتاج إلى عمليات مرنة لإلحاق الموظفين بالعمل استناداً إلى التغيرات التي تطرأ على بيئة عملها، فقد تنظر اللجنة في الكيفية التي يمكن أن تستقدم بها المنظمات الموظفين بمنحهم عقوداً أكثر استقراراً. ولاحظ أعضاء آخرون في اللجنة أن الإطار التعاقدى لا يفرض أي إجراءات استقدام معينة على المنظمات، ولكنهم ذكروا أنه ينبغي الحصول على التعيينات المستمرة والمحددة المدة من خلال إجراءات اختيار مفتوحة وشفافة وفقاً للأحكام ذات الصلة من النظامين الأساسيين والإداري لموظفي المنظمة.

55 - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة كذلك أنه في حين يبدو أن هناك رأياً مفاده أن منح التعيينات المستمرة سيؤدي إلى زيادة عدد الموظفين الملتزمين، فإنهم لا يلاحظون أي صلة تلقائية في هذا الصدد. ورأوا أنه من غير المتصور أن تتخذ أي منظمة قرارات تعاقدية دون النظر في حالة تمويلها. وعلق بعض أعضاء اللجنة بأن التعيينات المحددة المدة توفر درجة نسبية من الاستقرار، حيث يمكن إصدارها لفترات تصل إلى خمس سنوات في كل مرة مع عمليات تجديد متتالية. وعلاوة على ذلك، أشارت اللجنة إلى أنه، وفقاً للاجتهاد القضائي لمحاكم النظام الموحد، يتوقع الموظفون تجديد العقود المحددة المدة وينبغي إعطاؤهم أسباباً وجيهة لعدم تجديد هذه العقود.

56 - وأبلغت اللجنة بأن البيانات الإحصائية لمجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن الموظفين تبين أن نسبة النساء المعينات تعيينات مستمرة ومحددة المدة في الفئة الفنية والفئات العليا من الموظفين في النظام الموحد قد زادت من حوالي 38,7 إلى 40,6 في المائة في الفترة من عام 2015 إلى عام 2019، في حين زادت نسبة الموظفين المعيّنين تعيينات مؤقتة من 4,3 إلى 5,3 في المائة خلال الفترة نفسها. وفي هذا الصدد، أبرز عدة أعضاء في اللجنة الحاجة إلى مزيد من المعلومات والبيانات المصنفة حسب نوع الجنس والعمر والتوزيع الجغرافي فيما يتعلق بأنواع التعيينات وعقود الأفراد من غير الموظفين.

57 - وأبلغت اللجنة بأنه وفقاً لأحدث تقرير للأمين العام عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/76/115)، الذي يغطي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2018 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، من المرجح على نحو متساو أن يغادر النساء والرجال منظومة الأمم المتحدة بسبب انتهاء مدة التعيين، في حين أن الاستقالة لا تزال تمثل نسبة أكبر من حالات انتهاء خدمة النساء مقارنة بالرجال. وتتفاى هذه النتيجة مع التقرير السابق (A/74/220)، الذي تبين فيه أن نسبة النساء اللائي تنتهي خدمتهن بسبب انتهاء مدة التعيين كانت أعلى بحوالي 3,5 نقاط مئوية مقارنة بالرجال. وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن قلقهم لأن النساء يستقلن بأعداد أكبر من الرجال. واعتبروا أنه سيكون من المفيد مواصلة إطلاعهم على هذه المسألة، بما في ذلك في سياق دراسات اللجنة بشأن التنوع، من أجل فهم أفضل للأسباب التي تدفع المرأة إلى الاستقالة. وأشاروا إلى أن التقرير المقبل للأمين العام سيتضمن بيانات تتزامن مع وقت جائزة كوفيد-19، وهو ما يمكن بالتالي أن يقدم بعض الأفكار المتعمقة الهامة.

58 - وأعرب ممثل منظمة العمل الدولية عن تأييده لاستخدام الإطار التعاقدى للجنة الخدمة المدنية الدولية، حيثما أمكن، لتشجيع القيام بمسار مهني في الخدمة المدنية الدولية، مع التشديد أيضا على ضرورة أن يكون الإطار قابلا للتكيف مع احتياجات المنظمات.

59 - وأعرب أعضاء اللجنة عن تأييدهم لتوصية الفريق العامل بمواءمة استحقاق الإجازة السنوية بالنسبة للتعينات المؤقتة على نطاق النظام الموحد بمعدل 2,5 يوم في الشهر. وبينما أثير سؤال عما إذا كان التطوير يمكن أن يؤدي إلى زيادة استخدام العقود المؤقتة، لم ير معظم أعضاء اللجنة ما يشير إلى أن الأمر سيكون كذلك. ولاحظ أعضاء اللجنة أن الفرق في الإجازة السنوية له آثار على الإنتاجية والإنصاف، وأن المنظمات والموظفين أبرزوا الأثر على معنويات الموظفين الذين كثيرا ما يعملون جنبا إلى جنب ولكن باستحقاقات مختلفة من حيث الإجازة السنوية. ولاحظت اللجنة أن الآثار المالية المقدرة ذات الصلة ستكون في حدود 4,1 ملايين دولار سنويا على نطاق المنظومة، وأن التقدير قد تم التوصل إليه باستخدام بيانات عن الاستعاضة عن أيام الإجازة السنوية غير المستخدمة بتسوية نقدية في المنظمات التي تمنح حاليا إجازة سنوية معدلها 1,5 يوم للموظفين المعيّنين تعيينا مؤقتا. واعتبر بعض أعضاء اللجنة أن الآثار المالية يمكن تعويضها بتشجيع الموظفين على أخذ إجازة سنوية على فترات منتظمة، رغم التسليم بأنه لأسباب مختلفة ليس من الممكن دائما استخدام هذه الإجازة استخداما كاملا نظرا لمقتضيات الخدمة.

60 - ونظرت اللجنة أيضا في مسألة التغييرات في طبيعة التمويل وأنواع التعاقدات، وبينما سلمت بأن النسبة المتزايدة من التمويل المخصص تشكل شاعلا للمنظمات من حيث إمكانية التنبؤ، فقد رأت أنه ينبغي مواصلة تنفيذ الإطار التعاقدى. وأضاف بعض أعضاء اللجنة أنه نظرا لعدم وجود مزيد من البيانات المقدمة من المنظمات والتي تربط بين أثر التغييرات في التمويل والإطار التعاقدى، لا تستطيع اللجنة تقديم أي توصيات ذات صلة بالموضوع إلى الجمعية العامة. ورأى أعضاء آخرون أنه من الواضح أن تناقص إمكانية التنبؤ بالتمويل ستكون له آثار على تنفيذ الإطار التعاقدى.

61 - وأعرب عدة أعضاء من اللجنة عن اعتقادهم بأن بعض جوانب مستقبل العمل أصبحت بالفعل حقيقة واقعة، حيث أصبح العمل عن بعد من المكتب والعمل عن بعد بشكل دائم أكثر انتشارا بكثير في جميع المنظمات مما كانا عليه قبل وقوع جائحة كوفيد-19. وفي الوقت نفسه، أعرب بعض أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أن العمل بالحضور الشخصي في المكتب، من حيث المبدأ ولعدد من الأسباب، هو أنجع طريقة لتنفيذ ولاية منظمة المنظمات. وأشارت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أنه في حين أن العمل عن بعد بشكل دائم يناسب بشكل كبير البعض، فمن الضروري أيضا النظر في أثره السلبي الموثق جيدا، ولا سيما على الصحة العقلية، وخاصة بين الأفراد الأصغر سنا في القوة العاملة، فضلا عن أثره على جوانب أخرى، مثل الترقية والإبداع، وعلى انتشار إساءة المعاملة في المنزل. وذكرت أن الافتقار إلى إمكانية الحصول الموثوق به على خدمات الكهرباء والإنترنت في بعض أنحاء العالم يمكن أن يكون له أثر سلبي على القدرة على توظيف الموظفين وفقا للتوزيع الجغرافي المطلوب، ومن ثم يلزم دراسته. وقالت ممثلة شبكة الموارد البشرية إنه على الرغم من أن الجائحة قد أدت بالفعل إلى استخلاص دروس فيما يتعلق بطرق العمل، توجد حاجة إلى مزيد من التفكير فيما بين جميع أصحاب المصلحة من أجل توضيح أفضل لكيفية وضع هذه الدروس موضع التنفيذ بطريقة مستدامة. وترى الشبكة أن الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر، الذي طلبته الجمعية العامة، قد يتيح أفضل فرصة للنظر في تلك التأملات بطريقة كلية.

62 - وذكر أعضاء اللجنة أنهم يتطلعون إلى التعرف على نتائج فرقة العمل المعنية بمستقبل القوة العاملة في منظومة الأمم المتحدة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين وأشاروا إلى أنه سيكون من المهم للجنة أن تدرس مسألة مستقبل العمل بشكل كلي. وتوقعت اللجنة أن تحاط علماً بأي مقترحات يمكن أن تترتب عليها آثار على النظام الموحد. وانتقدت اللجنة، في الحالة الراهنة، على أنه من غير الواضح ما هي الآثار المترتبة على المناقشات بشأن مستقبل العمل، إن وجدت، بالنسبة للإطار التعاقدى للجنة الخدمة المدنية الدولية.

قرارات اللجنة

63 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن توصي الجمعية العامة بمواءمة الأحكام المتعلقة بالإجازة السنوية بالنسبة للتعيينات المؤقتة على نطاق المنظمات المشتركة في النظام الموحد لتصبح بمعدل 2,5 يوم إجازة في الشهر؛
- (ب) أن تؤيد ما خلص إليه الفريق العامل من أن إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية للترتيبات التعاقدية في المنظمات المشتركة في النظام الموحد، على النحو الوارد في التقرير السنوي للجنة لعام 2010 (A/65/30، المرفق الخامس) والقرار الإضافي الذي اتخذته اللجنة بشأن المسألة في تقريرها السنوي لعام 2012 (A/67/30 و A/67/30/Corr.1، الفقرة 104(ج))، كان كافياً ويوفر مرونة كافية للمنظمات؛
- (ج) أن توصي بأن تواصل المنظمات المشتركة في النظام الموحد التقيد بالإطار التعاقدى في تخطيطها.

باء - استعراض معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية

- 64 - تجسد معايير اللجنة للسلوك في الخدمة المدنية الدولية القيم التي تروج لها المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وكان القصد من وراء المعايير هو أن تجسّد المثل العليا للسلوك والتصرف من أجل خدمة مدنية دولية ملتزمة بخدمة العالم من أجل السلام والازدهار العالميين. والهدف المنشود منها هو أن تكون مصدر توجيه وإلهام للموظفين في المنظمات المشتركة في النظام الموحد وذلك من خلال بلورة بعض المعايير الأساسية التي تشكّل الأسس الأخلاقية والفلسفية للخدمة المدنية الدولية.
- 65 - وتعتبر معايير السلوك أيضاً أحد العناصر الرئيسية في الإطار المتكامل لإدارة الموارد البشرية (انظر A/71/30، المرفق الثاني) للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي أحاطت الجمعية العامة علماً به في قرارها 264/71 والذي نقحته اللجنة مرة أخرى في عام 2018 من أجل إضافة عنصر متعلق بتنوع القوة العاملة (انظر A/73/30، المرفق الخامس).
- 66 - وفي عام 2012، اعتمدت اللجنة معايير السلوك المنقحة، وأوصت بأن توافق عليها الجمعية العامة والأجهزة التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى. ووافقت الجمعية، في قرارها 257/67، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2013، على معايير السلوك المنقحة (انظر A/67/30 و A/67/30/Corr.1، المرفق الرابع).
- 67 - وفي عام 2021، قررت اللجنة إدراج استعراض للمعايير في برنامج عملها للفترة 2022-2023 (انظر A/76/30). ونظرت اللجنة، في دورتها الرابعة والتسعين، في إنشاء فريق عامل لاستعراض معايير السلوك.

المناقشة التي دارت في اللجنة

68 - أحاطت اللجنة علماً بإطار العمل المقترح لاستعراض معايير السلوك للفترة 2022-2023 (انظر المرفق الرابع) ووافقت على الأنشطة والجدول الزمنية المقترحة. وفي ضوء أهمية الموضوع، اتفقت اللجنة على إنشاء فريق عامل معني بمعايير السلوك، يتألف من أعضاء اللجنة وممثلين عن المنظمات واتحادات الموظفين، لاستعراض معايير السلوك الحالية للجنة الخدمة المدنية الدولية وتقديم المقترحات اللازمة لتتقيحها.

قرارات اللجنة

69 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) الاضطلاع بتتقيح لمعايير السلوك الحالية للجنة الخدمة المدنية الدولية الخاصة بالخدمة المدنية الدولية من أجل ضمان استمرارها في تلبية احتياجات المنظمات؛
- (ب) تشكيل فريق عامل يتألف من أعضاء اللجنة وممثلي المنظمات واتحادات الموظفين، لدراسة معايير السلوك الحالية للجنة الخدمة المدنية الدولية وتقديم مقترحات لتتقيحها.

جيم - تقرير الفريق العامل المعني بالإجازة الوالدية

70 - استعرضت اللجنة، في دورتها التاسعة والثمانين لعام 2019، تقريراً أعدته أمانتها يتضمن معلومات عن سياسات وممارسات الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر المعمول بها في النظام الموحد، والمنظمات الدولية الأخرى، والبلدان في جميع أنحاء العالم، والقطاع الخاص. وقدمت شبكة الموارد البشرية أيضاً تقريراً تقترح فيه سياسة جديدة للإجازة الوالدية للنظام الموحد. ورأت اللجنة أن الإجازة الوالدية مسألة هامة بالنسبة لكل الأسر، تؤثر على كل من الوالدة(ة) الجديد(ة) والطفل المولود حديثاً. وشددت أيضاً على أن أحكام إجازة الأمومة هي أحكام مكرسة بموجب اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 (رقم 183) لمنظمة العمل الدولية، التي قضت بمنح إجازة مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن 14 أسبوعاً لجميع أمهات الرضع. وفي أثناء تلك الدورة، طرح أعضاء اللجنة أسئلة عن معدل استخدام السياسات الحالية للإجازة الوالدية، وتأثير هذه الأحكام على تعيين الموظفين واستبقائهم وكذلك على أنماط التنقل، والعلاقة بين أحكام الإجازة الوالدية ومعدل ترقية الموظفين، والآثار المالية الأوسع نطاقاً المترتبة على مقترح شبكة الموارد البشرية، بما في ذلك تكلفة الإحلال، وأثر الأحكام المقترحة لزيادة الوقت المخصص على ميزانيات المنظمات ومزايا وعيوب الأحكام المقترحة لتمديد الإجازات في سياق سوق العمل العالمية.

71 - وسلّمت اللجنة بأن الوقت قد حان لإجراء استعراض شامل لجميع الأحكام المتاحة بشأن الإجازة الوالدية وغيرها من التدابير ذات الصلة للوقوف على مدى ملاءمتها للاحتياجات الحالية والمقبلة للموظفين الذين يتولون المسؤوليات الوالدية أثناء خدمتهم في النظام الموحد. وطلبت إلى أمانتها أن تجري تحليلاً للسياسات والممارسات المتاحة في مجال الإجازة الوالدية في المنظمات الدولية مع الإحالة إلى النظم الوطنية ومنظمات القطاع الخاص، بما يشمل جميع المناطق الجغرافية. وقررت اللجنة إنشاء فريق عامل يتألف من أعضاء اللجنة وممثلي المنظمات واتحادات الموظفين لدراسة استحقاقات الإجازة الوالدية في النظام الموحد بطريقة كلية وشاملة وإعداد مقترح لكي تنتظر فيه.

72 - واجتمع الفريق العامل الذي أنشأته اللجنة لدراسة سياسات الإجازة الوالدية في مناسبتين. ونظر الفريق العامل، وفقا لاختصاصاته، في المهام التالية في إطار جدول أعماله وقدم توصياته لكي تنتظر فيها اللجنة في دورتها الرابعة والتسعين:

- (أ) استعراض السياسات والممارسات في مجال الإجازة الوالدية في المنظمات الدولية مع الإحالة إلى النظم الوطنية ومنظمات القطاع الخاص، بما يشمل جميع المناطق الجغرافية؛
- (ب) دراسة استحقاقات الإجازة الوالدية في النظام الموحد بطريقة كلية وشاملة؛
- (ج) وضع مقترح لنتظر فيه اللجنة.

73 - ونظرت اللجنة في تقرير يتضمن معلومات عن استعراضات الفريق العامل للسياسات والممارسات المتعلقة بالإجازة الوالدية في المنظمات خارج النظام الموحد واستحقاقات الإجازة الوالدية في النظام الموحد. وقدم التقرير أيضا تفاصيل عن النهج الذي طبقه الفريق العامل في وضع المقترح الداعي إلى تعزيز الأحكام المتعلقة بالإجازة الوالدية، بما في ذلك معلومات عن الاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة الصادرة عن الكيانات والمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة، فضلا عن المبادئ التوجيهية المتفق عليها لتعزيز الأحكام المتعلقة بالإجازة الوالدية. وترد في المرفق الخامس المعلومات عن السياسات والممارسات المتعلقة بالإجازة الوالدية في المنظمات المتعددة الأطراف العالمية والإقليمية. وترد في المرفق السادس السياسات والممارسات الحالية للمنظمات المشتركة في النظام الموحد فيما يتعلق بمدة استحقاقات الإجازة الوالدية. ويرد في المرفق السابع موجز للاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة الصادرة عن الكيانات والمؤسسات في منظومة الأمم المتحدة والتي نظر فيها الفريق العامل.

74 - ووضع الفريق العامل المجموعة التالية من المبادئ التوجيهية للمساعدة في صياغة المقترحات الرامية إلى تحسين الأحكام المتعلقة بالإجازة الوالدية، التي ينبغي أن تكفل:

- (أ) تجسيد قيم الأمم المتحدة التي تعزز المساواة والتقدم الاجتماعي لجميع الأشخاص، مع مراعاة اتفاقيات وتوصيات كيانات ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين، وحماية الأمومة للعاملات، والعمال ذوي المسؤوليات الأسرية، وصحة ورفاه الأمهات والرضع⁽⁷⁾؛
- (ب) مواءمة السياسات على نطاق النظام الموحد، والمساهمة في تحقيق الإنصاف والتكافؤ بين الجنسين، وكفالة تهيئة بيئة عمل شاملة ومواتية وتمكينية تلبي احتياجات القوة العاملة في الحاضر والمستقبل؛
- (ج) حماية احتياجات الصحة البدنية والعقلية للأمهات الولادات أثناء فترة الحمل وبعده من خلال منح فترة إجازة محددة تُخصص لهذا الغرض؛
- (د) الاعتراف بدور جميع الآباء والأمهات وبأهمية دعمهم في الوفاء بمسؤولياتهم الأسرية دون تمييز؛

(7) بما في ذلك قرار جمعية الصحة العالمية 65-6؛ والأهداف العالمية لمنظمة الصحة العالمية لعام 2025 لتحسين تغذية الأمهات والرضع وصغار الأطفال؛ واتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تحظر التمييز على أساس نوع الجنس وتعزز المساواة، لا سيما اتفاقية المساواة في الأجور لعام 1951 (رقم 100)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام 1958 (رقم 111)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية لعام 1981 (رقم 156)، واتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 (رقم 183) والتوصية المصاحبة لها بشأن حماية الأمومة لعام 2000 (رقم 191)؛ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979.

(هـ) تعزيز الإقبال على العمل في النظام الموحد وقدرته على استبقاء الموظفين كرم عمل عالمي مفضل لجميع الموظفين الحاليين والمستقبليين، الرجال منهم والنساء، لتمكينهم من تحقيق توازن فعال بين مسؤوليات الأسرة والعمل أثناء فترة خدمتهم في جميع مراكز العمل.

75 - وقدم الفريق العامل التوصيات التالية إلى اللجنة كي تنظر فيها:

- (أ) التوصية 1: ينبغي إدخال التحسينات التالية على الأحكام الحالية التي تنظم الإجازة الوالدية:
- 1' إجازة الأمومة (للأم الوالدة): زيادة المدة المنصوص عليها في الأحكام الحالية البالغة 16 أسبوعاً إلى 26 أسبوعاً تبدأ قبل أسبوعين من التاريخ التقديري للوضع؛
- 2' إجازة الأبوة: زيادة المدة المنصوص عليها في الأحكام الحالية البالغة أربعة أسابيع إلى 12 أسبوعاً أو إلى 16 أسبوعاً؛
- 3' إجازة التبني: زيادة المدة المنصوص عليها في الأحكام الحالية البالغة ثمانية أسابيع إلى 12 أسبوعاً أو 16 أسبوعاً؛

(ب) التوصية 2: ينبغي الاستعاضة عن السياسات الحالية لإجازة الأمومة والأبوة والتبني بسياسة واحدة للإجازة الوالدية تكفل مدة متساوية لجميع الآباء والأمهات. وينبغي أن تُغطى الاحتياجات المحددة للأمهات والوالدات في فترة ما قبل الولادة وما بعدها بإجازة إضافية تمثّل مع توصية منظمة الصحة العالمية بمنح إجازة مدتها ستة أشهر لتيسير الرضاعة الطبيعية وتوطيد الروابط العاطفية مع الطفل. وتبعاً لذلك، ستستفيد الأمهات والوالدات من فترات إضافية للحماية قبل الولادة وبعدها تكون مشمولة في المدة المقترحة البالغة 26 أسبوعاً؛

(ج) التوصية 3: حرصاً على واجب الرعاية، يجب على المنظمات أن تعتمد سياسات تحمي صحة وسلامة الموظفين العاملين في مراكز العمل الميدانية التي تقتدر إلى المرافق الطبية الكافية. وينبغي أن تشمل هذه التدابير السماح للأمهات والوالدات بالسفر إلى خارج مركز العمل قبل ستة أسابيع من بدء فترة الإجازة الوالدية. وأي وقت يستغرقه السفر لا يُحتسب في فترة الأسابيع الستة. وإذا اقتضى الأمر أي غياب عن العمل، لا تُخصم من الإجازة الوالدية أي فترة تفصل بين مغادرة مركز العمل وفترة الحماية السابقة للولادة؛

(د) التوصية 4: حرصاً على واجب الرعاية، يجب على المنظمات أن تعتمد سياسات تكفل حماية الصحة البدنية والعقلية للموظفين. ويجب أن تشمل هذه التدابير منح الموظفين إجازة مدفوعة الأجر بالكامل خارج نطاق استحقاق الإجازة الوالدية في حالات مثل المضاعفات الطبية المتصلة بالحمل والولادة، بما في ذلك وفاة المولود الجديد.

المناقشة التي دارت في اللجنة

76 - أشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية إلى أن الحاجة إلى دراسة الأحكام الحالية المتعلقة بالإجازة الوالدية داخل النظام الموحد قد جاءت كنتيجة مباشرة للمشاورات التي أجريت كجزء من إعداد استراتيجية الأمين العام المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة. وتتضمن الاستراتيجية في صيغتها النهائية توصية بتوسيع نطاق الأحكام المتعلقة بالإجازة الوالدية من أجل تشجيع تهيئة بيئة تمكينية للتكافؤ بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة، وهو ما يحظى بتأييد قوي من جميع الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة، بمن فيهم الأمين

العام. وأشارت إلى أن الشبكة تتفق بالتالي بشكل عام مع تقرير الفريق العامل، لأنه يعكس مواقفها الخاصة فيما يتعلق بالتوصية بفترة إجازة معززة مدتها 26 أسبوعا بالنسبة لحالات الأمومة (الحمل والولادة)، تمشيا مع التوجيهات الصحية ذات الصلة الصادرة عن منظمة الصحة العالمية، وفترة موحدة تبلغ 16 أسبوعا من الإجازة الوالدية لجميع حالات الوالدية الأخرى، بغض النظر عن طابعها الخاص.

77 - وأشارت الممثلة كذلك إلى أن هناك اتجاها عاما نحو زيادة النظر في توسيع نطاق الإجازة الوالدية من زوايا مختلفة، بما في ذلك التكافؤ بين الجنسين في العمل والاعتبارات الديمغرافية والاجتماعية - الاقتصادية، فضلا عن زيادة التركيز على جاذبية رب العمل واحتفاظه بالموظفين. وقالت إن الشبكة مقتنعة بالتالي بأن تعزيز الأحكام المتعلقة بإجازة الأمومة واتباع نهج موحد إزاء جميع الأشكال الأخرى للإجازة الوالدية من شأنهما أن يساهما كثيرا في تعزيز انخراط الموظفين بتكلفة متواضعة نسبيا يمكن للدول الأعضاء أن تسيطر عليها مباشرة من خلال عمليات الميزانية العادية، حسب الاقتضاء. وشددت على أن هذا النهج يتماشى مع الموقف السياساتي الذي اتخذته مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في الدعوة إلى توسيع نطاق الإجازة الوالدية لما فيه صالح الآباء والأمهات والأطفال.

78 - ولئن رحبت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة باستعراض الإجازة الوالدية في النظام الموحد، فقد لاحظت مع القلق أنه لم يعد هناك نهج متسق إزاء سياسات الإجازة الوالدية من جانب المنظمات، لأن بعض المنظمات كانت أكثر تقدمية من غيرها في هذا الصدد. وفي حين أن غالبية الاستنتاجات التي توصل إليها الفريق العامل تسير في الاتجاه الصحيح، فهي لاحظت مع الأسف أنه في التوصية 1، تم التمييز بين إجازة الأمومة وإجازة الأبوة وإجازة التبني، وهو ما يتعارض مع التوصية 2، التي دعا فيها الفريق العامل إلى الاستعاضة عن سياسات إجازة الأمومة والأبوة والتبني بسياسة واحدة للإجازة الوالدية. وذكرت أن لجنة التنسيق تعتقد أن من المهم تجنب التمييز بين "الأمومة" و "الأبوة" أو الوالدين "غير البيولوجيين" و "البيولوجيين" عن طريق استخدام لغة محايدة جنسانيا وشاملة للجميع تشير إلى "الإجازة الوالدية" من أجل تعزيز المساواة في مجال تقديم الرعاية، وفقا للتوصيات التي قدمها الأمين العام في تقاريره عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة. وترى اللجنة أنه ينبغي منح فترة لا تقل عن 16 أسبوعا لجميع الوالدين، مع إدخال التعديلات اللازمة بالنسبة للوالدين البيولوجيين. وبالإضافة إلى ذلك، ترى اللجنة أن الإجازة الوالدية ينبغي أن تصبح إلزامية بالنسبة للوالدين البيولوجيين. وإذا لم تصبح الإجازة الوالدية الموحدة إلزامية لكلا الوالدين، فهناك خطر من أن الآباء لن يأخذوها، لأن هناك حاليا تصورا سلبيا عن الآباء الذين يفعلون ذلك، بسبب ثقافة في المنظمة شكلت عقلية الموظفين، بمن فيهم المديرون. وتضع الأمم المتحدة، في إطار ممارستها الحالية، تلقائيا عبء رعاية الأطفال على عاتق المرأة بمنحها المزيد من وقت الانقطاع عن العمل لهذا الغرض، مما يجعل عقوبة الأمومة حقيقة محزنة وتؤدي إلى عواقب، بما في ذلك عدم التكافؤ بين الجنسين في القيادة المتوسطة والعليا للمنظمة.

79 - وعلاوة على ذلك، رأت ممثلة لجنة التنسيق أن من المؤسف أن تقرير الفريق العامل لا يتناول منظور السياسة العامة المتطلبات الخاصة المفروضة على الآباء والأمهات نتيجة الولادات المتعددة وحالات التبني أو الحمل البديل التي تشمل أكثر من طفل واحد، على النحو المبين في توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة لعام 2000 (رقم 191). ومن المخيّب للأمال أيضا أن حالات الإجهاد العفوي والإملاص لا تعالج في التقرير، لأن مثل هذه الأحداث يكون لها أثر جسدي وعاطفي سلبي على الوالدين، ومن ثم ينبغي منح عدد معقول من أيام الإجازة للوالدين المتضررين. وذكرت أن الاتحاد يشعر بالقلق لأن

التقرير لا يشمل إجازة الآباء والأمهات الذين لديهم أطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن ثم فإنه لا يتماشى مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. ولئن كانت لجنة التنسيق تفهم أن ولاية لجنة الخدمة المدنية الدولية لا تشمل سوى موظفي النظام الموحد، فقد أشارت الممثلة إلى أن لجنة التنسيق ترى أنه لكي تظل اللجنة مدافعا موثوقا به عن حقوق الوالدين، ينبغي أيضا تطبيق السياسات المنقحة على الأفراد من غير الموظفين، شريطة استيفاء معايير معينة. وسيكون هذا النهج متسقا مع توصية الأمين العام بتوسيع نطاق تغطية الإجازة الوالدية ليشمل جميع الموظفين، بمن فيهم العاملون بموجب ترتيبات طويلة الأجل لغير الموظفين.

80 - وقالت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إن الاتحاد يشارك بنشاط في اجتماعات الفريق العامل ويسهم أيضا في عمل فرقة العمل التقنية، التي تضم ممثلين عن المنظمات واتحادات الموظفين. ويشارك الاتحاد في جميع المناقشات ذات الصلة بغية ضمان المعاملة المنصفة لجميع الموظفين فيما يتعلق بالإجازة الوالدية وتبسيط ومواءمة الاختلافات الواسعة بين إجازة الأمومة والأبوة وغيرها من أشكال إجازة الوالدين في منظومة الأمم المتحدة لصالح الموظفين والمنظمات على السواء. وذكرت أن الاتحاد يعتبر المبادئ التوجيهية المتفق عليها بشأن الأحكام المتعلقة بالإجازة الوالدية إحدى النتائج الرئيسية للفريق العامل. وتكفل هذه المبادئ أن يكون لدى المنظمات الأدوات اللازمة للوفاء بالتزاماتها، وفقا للميثاق، لاجتذاب واستبقاء الموظفين ذوي أعلى مستوى من الكفاءة. كما تكفل إمكانية بقاء المنظمات كأرباب عمل مفضلين للجيل القادم من الموظفين، وهو طلب كثيرا ما تكررته الجمعية العامة، بينما تسهم أيضا في تحقيق الأهداف المتفق عليها للجمعية العامة الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين وتهيئة بيئة عمل شاملة ومواتية وتمكينية. وبالإضافة إلى ذلك، ستساعد المبادئ التوجيهية المنظمات على أن تعكس بفعالية قيم النظام الموحد في مكان العمل وأن تفي بواجبها في رعاية الموظفين في جميع مراكز العمل.

81 - وقالت الممثلة إن الاتحاد يؤيد تأييدا تاما الأحكام المتعلقة بالإجازة الوالدية التي تقي بجميع المبادئ التوجيهية المتفق عليها، وهي توفير استحقاق مبسط وموحد للإجازة الوالدية يضمن إجازة مدتها 26 أسبوعا للأمهات والوالدات وإجازة مدتها 16 أسبوعا لجميع الآباء والأمهات الآخرين. ويدعم الاتحاد أيضا السياسات التي من شأنها أن تسمح للمنظمات بالوفاء بواجبها في الرعاية وحماية صحة وسلامة الموظفين العاملين في مراكز العمل الميدانية. وتشير تلك التوصية تحديدا إلى الموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، حيث تضطر الأمهات والوالدات إلى مغادرة مركز عمل لا توجد فيه مرافق طبية مناسبة للولادة و/أو في حالة حدوث مضاعفات تتعلق بالولادة. وعلاوة على ذلك، ذكرت الممثلة أن الاتحاد مؤيد فخور ونشط لاستراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه وأنه كثيرا ما أشار في المحفل الحالي ومحافل أخرى إلى الحاجة إلى اتباع نهج كلي في هذا الصدد. ولذلك فالاتحاد يؤيد تأييدا تاما التوصية التي تقتضي من المنظمات اعتماد سياسات تحمي الصحة العقلية والبدنية للموظفين في حالات مثل المضاعفات الطبية المتصلة بالحمل والولادة، بما في ذلك وفاة المولود الجديد.

82 - وأبرز ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين وجود توافق تام فيما يتعلق بالمبادئ التوجيهية والتوصيات المتفق عليها للفريق العامل من جانب الموظفين والمنظمات. وشدد على ضرورة اتباع نهج منسق إزاء الإجازة الوالدية على نطاق النظام الموحد على أساس المبادئ التوجيهية المتفق عليها المبينة في تقرير الفريق العامل. وعلاوة على ذلك، شدد الممثل على ضرورة أن تنتقل المنظمات المشتركة في النظام الموحد "من الأقوال إلى الأفعال"، وأن تكون قدوة يحتذى بها على أساس المبادئ والممارسات السليمة

التي قبلتها الأوساط العلمية والطبية فيما يتعلق بأهمية الفرص المتاحة للآباء والأمهات لتقوية الروابط مع أطفالهم، وهو أمر حيوي للآباء والأمهات والأطفال على حد سواء.

83 - وأشار الممثل إلى التركيز المستمر على تحقيق التكافؤ بين الجنسين داخل الأمم المتحدة، الذي لا يزال يشكل تحدياً كبيراً، ولا سيما في العمليات الميدانية. وقال إن الاتحاد يعتبر أن المشكلة لا تكمن بالضرورة في القدرة على اجتذاب المواهب النسائية، بل في الاحتفاظ بالموظفات. واستناداً إلى التجربة المباشرة، يرى الاتحاد أن أحد العوامل الرئيسية من حيث الاحتفاظ بالموظفين يتعلق بعدم كفاية الأحكام المتعلقة بالإجازة الوالدية، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى خروج المرأة بصفة خاصة من القوة العاملة بعد حدوث تغير في حالتها الأسرية. ولذلك، سيؤدي تعزيز وتحسين الأحكام المتعلقة بالإجازة الوالدية دوراً هاماً في حل هذه المشكلة بالذات. وأشار إلى أن الاتحاد يؤيد بالتالي التوصيات التي قدمها الفريق العامل لتعزيز الأحكام الحالية، مع تفضيل قوي للتوصية 1 التي تنص على إجازة مدتها 26 أسبوعاً للأمهات والوالدات وإجازة مدتها 16 أسبوعاً للآباء والأمهات الآخرين. وبما أن القاعدة التمثيلية للاتحاد تشمل عدداً كبيراً جداً من الموظفين الميدانيين، فهو يؤيد أيضاً التوصية 3 التي تنص على أن الأمهات والوالدات سيتمكن من السفر بعيداً عن مركز عملهن قبل ستة أسابيع من بدء استحقاقهن المتعلق بالإجازة الوالدية.

84 - ولاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن معظم المؤسسات المتعددة الأطراف مثل البنك الدولي ومصرف التنمية الآسيوي وبنك التنمية الأفريقي قامت بتنقيح سياساتها الداخلية المتعلقة بالإجازة الوالدية لزيادة الاستحقاقات المتاحة لموظفيها. ولاحظت كذلك أن هذا الاتجاه لا يقتصر على أي منطقة معينة أو قطاع معين أو نوع معين من المنظمات وأنه ظاهرة عالمية تعكس الاهتمام المتزايد بحقوق العمال، وصحة الرضع والأمهات، ورفاه الموظفين، والحاجة إلى تحقيق تكافؤ الفرص للمرأة في مكان العمل.

85 - ولاحظت اللجنة أنه يحق لموظفي النظام الموحد الحصول على إجازة أمومة مدتها 16 أسبوعاً منذ عام 1979، وإجازة أبوة لفترة إجمالية تصل إلى أربعة أسابيع منذ عام 2004، وإجازة تبين مدتها ثمانية أسابيع تمنح كإجازة خاصة بأجر كامل. ولاحظت كذلك أن عدة منظمات مشتركة في النظام الموحد قد نفذت سياسات تكميلية في السنوات الأخيرة، ووسعت نطاق استحقاقات الإجازة الوالدية لإتاحة مزيد من الوقت للموظفين لتقوية روابطهم بأطفالهم حديثي الولادة أو المتبنين ورعايتهم خلال السنة الأولى من حياتهم. وسلّمت اللجنة أيضاً بأن الأخذ بتلك السياسات والممارسات الجديدة لم يكن متسقاً على نطاق النظام الموحد، ما أدى إلى تفاوتات ملحوظة في مجموعات الاستحقاقات المقدمة للموظفين في النظام الموحد. ولذلك، شددت على ضرورة مواءمة الأحكام المتعلقة بالإجازة الوالدية للقضاء على الاختلافات التي لوحظت فيما بين المنظمات المشتركة في النظام الموحد والقضاء على أي تفاوتات متأصلة على أساس المنظمة أو نوع الجنس أو فئة الموظفين.

86 - وأحاطت اللجنة علماً بالاتفاقيات والتوصيات العديدة للكيانات والمنظمات المشاركة في النظام الموحد بشأن المساواة بين الجنسين، وحماية الأمومة للعاملات، والعمال ذوي المسؤوليات الأسرية، وصحة ورفاه الأمهات والرضع، التي أخذها الفريق العامل في الاعتبار فيما يتعلق بتنقيح الأحكام المتصلة بالإجازة الوالدية. ووافقت اللجنة على المبادئ التوجيهية التي وضعها الفريق العامل لتقييم المقترحات الرامية إلى تحسين الأحكام المتعلقة بالإجازة الوالدية. وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى أن الإجازة الإضافية لجميع الآباء والأمهات تشجع على تقاسم مسؤوليات الرعاية، التي تقع بحكم العادة بشكل غير متناسب على عاتق المرأة وتسهم في عدم المساواة المتجذرة في سوق العمل والمجتمع.

87 - ووافقت اللجنة على أنه ينبغي تعزيز الأحكام الحالية المتعلقة بإجازة الأمومة والأبوة والتبني في النظام الموحد بالاستعاضة عنها بحكم متعلق بالإجازة الوالدية ينص على فترة 16 أسبوعاً لجميع الآباء والأمهات. ووافقت كذلك على أنه ينبغي توفير فترة إضافية مدتها عشرة أسابيع للأمهات والوالدات لتلبية احتياجاتهن المحددة قبل الولادة وبعدها، تمشياً مع توصية منظمة الصحة العالمية بمنح إجازة لمدة ستة أشهر للسماح بالقيام بالرضاعة الطبيعية.

88 - وفيما يتعلق بالسماح للأمهات والوالدات بمغادرة مركز عملهن قبل ستة أسابيع من بداية الإجازة الوالدية، أعرب أحد أعضاء اللجنة عن ضرورة أن تضع المنظمات معايير عامة لتحديد الظروف التي سيطلب فيها من الموظفين السفر خارج مركز العمل قبل ستة أسابيع من بدء الإجازة الوالدية.

89 - ولاحظت اللجنة ضرورة تلبية احتياجات خاصة للموظفين في مواقع ميدانية معينة توجد فيها حاجة حقيقية إلى أن يسافر موظف إلى مكان آخر للوصول إلى مرافق طبية محددة أو يستوفي متطلبات سفر معينة. واتفقت على أنه حرصاً على واجب الرعاية، يجب على المنظمات أن تعتمد سياسات تحمي صحة وسلامة الموظفين العاملين في مراكز عمل ميدانية معينة. وينبغي أن تشمل هذه التدابير السماح للأمهات والوالدات بالسفر إلى خارج مركز العمل قبل ستة أسابيع من بدء فترة الإجازة الوالدية. وأي وقت يستغرقه السفر لا يُحتسب في فترة الأسابيع الستة. وإذا اقتضى الأمر أي تغيب عن العمل، ينبغي ألا تُخصم من الإجازة الوالدية أي فترة تفصل بين مغادرة مركز العمل وفترة الحماية السابقة للولادة.

90 - وعلاوة على ذلك، سلمت اللجنة بضرورة أن تعتمد المنظمات سياسات تحمي الصحة البدنية والعقلية للموظفين، حرصاً على واجب الرعاية. ولاحظ الأعضاء أنه ينبغي أن تشمل هذه التدابير منح الموظفين إجازة مدفوعة الأجر بالكامل خارج نطاق استحقاق الإجازة الوالدية في حالات مثل المضاعفات الطبية المتصلة بالحمل والولادة، بما في ذلك وفاة المولود الجديد.

91 - وفي اعتقاد اللجنة أن تعزيز الأحكام الحالية المتعلقة بالإجازة الوالدية في النظام الموحد من شأنه أن يمهد الطريق لتهيئة بيئة تمكينية للموظفين، الرجال والنساء على حد سواء، لتحقيق التوازن الفعال بين التزاماتهم الشخصية والأسرية والمهنية. ولاحظت اللجنة أن الآثار المالية المرتبطة بتوفير إجازة مدتها 16 أسبوعاً لجميع الآباء والأمهات ستبلغ حوالي 1,3 مليون دولار سنوياً، وأن الفترة الإضافية البالغة عشرة أسابيع للأمهات والوالدات ستكلف حوالي 4,6 ملايين دولار سنوياً، أي أن المجموع سيبلغ 5,9 ملايين دولار سنوياً. وشددت اللجنة أيضاً على أن الأحكام المعززة المتعلقة بالإجازة الوالدية من شأنها أن تضع النظام الموحد على قدم المساواة مع أي رب عمل عالمي لديه سياسات جذابة مراعية للأسرة وأن تحافظ على مركزه التنافسي بوصفه رب عمل عالمياً مفضلاً لخيرة الرجال والنساء المؤهلين.

قرارات اللجنة

92 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الاستعاضة عن المدد الحالية لإجازة الأمومة والأبوة والتبني بمدة إجازة والدية تبلغ 16 أسبوعاً لجميع الآباء والأمهات؛

(ب) توفير فترة إضافية مدتها عشرة أسابيع للأمهات والوالدات لتلبية احتياجاتهن المحددة قبل الولادة وبعدها.

دال - تعدد اللغات لدى القوة العاملة

93 - عملاً بالقرار 240/76 المؤرخ 24 كانون الأول/ديسمبر 2021، الذي دعت فيه الجمعية العامة اللجنة إلى إدراج مسألة تعدد اللغات لدى القوة العاملة في برنامج عملها للفترة 2022-2023، نظرت اللجنة في تقرير أعدته أمانتها يتضمن معلومات أساسية عن مسألة تعدد اللغات لدى القوة العاملة وأهميته وقيّمته بالنسبة للمنظمة.

94 - وما فتئت الجمعية العامة تؤكد باستمرار الدور المهم الذي يؤديه تعدد اللغات في تحقيق أهداف الأمم المتحدة على النحو المبين في الميثاق. وبمناسبة الاحتفال بالذكرى السنوية الخمسين للتوقيع على الميثاق، أشارت الجمعية العامة، في قرارها 11/50، في جملة أمور، إلى أن الطابع العالمي الذي تتسم به الأمم المتحدة، ونتيجته الطبيعية المتمثلة في تعدد اللغات، ينطويان، بالنسبة لكل دولة عضو في المنظمة أيًا كانت اللغة الرسمية التي تتكلمها، على الحق والواجب بأن تفهم الآخرين ويفهموها.

95 - وسلمت الجمعية العامة في قرارها 328/71 بأن تعدد اللغات، باعتباره قيمة من القيم الأساسية للمنظمة، يسهم في تحقيق مقاصد الأمم المتحدة، على النحو المبين في المادة 1 من الميثاق. وسلمت أيضاً بأن الأمم المتحدة تسعى إلى النهوض بتعدد اللغات كوسيلة لتعزيز تنوع اللغات والثقافات وحمايته والمحافظة عليه على الصعيد العالمي، فضلاً عن تحسين كفاءة المنظمة وأدائها وشفافيتها. وسلمت الجمعية، في قرارها 346/73، في جملة أمور، بأن تعدد اللغات يعزز الوحدة في إطار التنوع وينهض بالتفاهم والتسامح والحوار على الصعيد الدولي، وسلمت بأهمية القدرة على التواصل مع شعوب العالم بلغاتها، بما في ذلك التواصل بأشكال متميزة للأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال المساهمة في الإحساس بامتلاك زمام الإجراءات التي تتخذها الأمم المتحدة واستدامة تلك الإجراءات.

96 - وإذ لاحظت الأمانة أنه لم يوضع تعريف رسمي لتعدد اللغات، قدمت التقرير بشأن تعدد اللغات من منظور التنوع وكنصر متأصل من عناصر تنوع القوة العاملة بيسر ولاية المنظمة. وخلصت إلى أن موضوع تعدد اللغات متأصل في عمل جميع منظمات الأمم المتحدة وكياناتها، بما فيها عمل اللجنة.

97 - وقد سبق للجنة أن درست مسألة تعدد اللغات، بما في ذلك من خلال النظر في السياسات التي تراعي الفوارق بين الجنسين وجميع جوانب التنوع. ففي عام 2016، أقرت اللجنة بأن التوزيع الجغرافي للموظفين والتكافؤ بين الجنسين في الخدمة المدنية الدولية هما مسألتان ذواتا أولوية. وإضافة إلى ذلك، يلزم إدارة جوانب أخرى من تكوين ملاك الموظفين، بما في ذلك توزع الأعمار والقدرات اللغوية والتنوع الثقافي، من خلال سياسات تشجع الشمول، وتمنع التمييز والمضايقة وسوء المعاملة. وفي عام 2017، أعربت اللجنة عن الحاجة إلى تشجيع تقدير أفضل للمفهوم الأوسع للتنوع من خلال إطار إدارة الموارد البشرية، مشيرة إلى أن القيام بذلك سيوفر للمنظمات إطاراً مرجعياً مشتركاً لوضع سياساتها بشأن تنوع القوة العاملة. وفي عام 2018، قررت اللجنة إضافة عنصر تنوع القوة العاملة إلى إطارها لإدارة الموارد البشرية. ويرد في هذا المكون أن تكوين ملاك موظفي المنظمات المشتركة في النظام الموحد ينبغي أن يعكس قوة عاملة متنوعة من مجموعة متنوعة من المنظورات، بما في ذلك التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، فضلاً عن المنظورات الثقافية والمراعية للأجيال والمتعلقة بالتعددية اللغوية وبالأشخاص ذوي الإعاقة. ووافقت الجمعية العامة، في قرارها 273/73 بشأن النظام الموحد، على إدراج عنصر تنوع القوة العاملة في إطار اللجنة المحدث لإدارة الموارد البشرية.

98 - وخلال المناقشات بشأن التنوع الجغرافي في النظام الموحد التي جرت في الدورة الثانية والتسعين، المعقودة في عام 2021، رأى بعض أعضاء اللجنة أنه ينبغي استعراض المتطلبات اللغوية للوظائف في المنظمات المشتركة في النظام الموحد، لأنهم يعتبرون أن تشجيع تعدد اللغات من شأنه أن يدعم الجهود الرامية إلى زيادة التنوع الجغرافي. وفي ذلك الوقت، رأت اللجنة، مؤكدةً على قيمة تعدد اللغات داخل المنظمات، أنه يمكن تشجيعه بوسائل غير الحافز النقدي، مثل المكافآت النقدية غير الداخلة في المعاش النقدي أو المكافآت أو الحوافز غير النقدية.

99 - ووجه انتباه اللجنة أيضا إلى تقارير وحدة التفتيش المشتركة عن تعدد اللغات (JIU/REP/2011/4 و JIU/REP/2020/6 و JIU/REP/2020/6/Corr.1)، التي استعرضت فيها الوحدة كيفية التعامل مع تعدد اللغات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وخلصت الوحدة، في تقريرها لعام 2020، إلى أن هناك افتقارا إلى منظور كلي يترجم إلى إطار استراتيجي وخطط عمل، وأن هناك تقدما بطيئا على نطاق المنظومة في المبادرات التي تدعم تعدد اللغات كقيمة أساسية للمنظومة.

100 - وأبرز أيضا في وثيقة أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تعدد اللغات لا يزال حجر الزاوية في تعددية الأطراف وأن تعدد اللغات مبدأ تأسيسي للأمم المتحدة وقيمة أساسية لها. فاللغة تمس جميع جوانب عمل منظومة الأمم المتحدة، داخليا وخارجيا على السواء، وهي محرك رئيسي لتحقيق الأهداف المبينة في الميثاق. وتدعو الجمعية العامة إلى تعميم تعدد اللغات في جميع أنحاء المنظمة، بما في ذلك في جميع أنشطتها في مجال المعلومات والاتصالات. وما فتئت المنظمات المشتركة في النظام الموحد تعمل من أجل تعزيز تعدد اللغات، فضلا عن زيادة التنوع والشمول. واستخدام عدة لغات يمهّد الطريق لمزيد من التواصل المتناغم من خلال تعدد اللغات. وبعبارة أخرى، يمكن اعتبار تعدد اللغات بمثابة نقطة التقاطع بين تعددية الأطراف والتواصل والتنوع والشمول.

101 - ويكفل تعدد اللغات المشاركة الفعالة للجميع في أعمال المنظمة، فضلا عن زيادة الشفافية والكفاءة وتحسين النتائج، عن طريق تعزيز الحوار والتسامح والتفاهم. ومن خلال تعزيز التسامح، يضمن تعدد اللغات زيادة المشاركة المثمرة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية التي تعمل بلا كلل في جميع أنحاء العالم لدعم البلدان في إنجاز خطة التنمية المستدامة لعام 2030. وتسهم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تتواصل بلغات الشعوب على أرض الواقع، بما في ذلك باللغات المحلية، في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وخطة عام 2030. ويعزز تعدد لغات القوة العاملة، كجزء من قوة عاملة متنوعة من منظورات متنوعة (بما في ذلك التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، فضلا عن المنظورات الثقافية والمراعية للأجيال والمعلقة بالتعددية اللغوية وبالأشخاص ذوي الإعاقة)، المنظمة وقدرتها على الإنجاز.

102 - ورعاية وتحقيق ثقافة مؤسسية تدعم التنوع اللغوي من العناصر الهامة في إدارة الموارد البشرية. وتعد اللغات هو انعكاس للتنوع الثقافي واللغوي للقوة العاملة. وهو يزيد أيضاً من إمكانية الوصول إلى الأمم المتحدة وشفافيتها بالنسبة لجميع مواطني العالم، وهو أمر أساسي لنجاح مهمة المنظمة. وعلى منظومة الأمم المتحدة، كي تظل فعالة، أن تخطط بطرق أكثر تعددية وشمولاً من الناحية اللغوية للعمل مع الدول الأعضاء والمجتمع المدني والقطاعين العام والخاص من أجل تسهيل نقل المعارف والمشاركة، وبالتالي ضمان عدم ترك أي شخص خلف الركب.

المناقشة التي دارت في اللجنة

103 - أشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية إلى أن الوثيقة بشأن تعدد اللغات قد أعدت بناء على طلب الجمعية العامة ويجري النظر فيها بموجب المادة 16 من النظام الأساسي للجنة. وقد أكدت المنظمات أن تعدد اللغات هو ركيزة أساسية لعمل الخدمة المدنية الدولية. وتعمل المنظمات على تعزيز تعدد اللغات من خلال مجموعة متنوعة من التدابير، مثل الاحتياجات اللغوية المحددة في إعلانات الشواغر المنشورة، وتوسيع الخيارات اللغوية المتعلقة بالإعلام، بما في ذلك المواقع الشبكية (حسب الميزانيات المتاحة)، وتوفير التدريب اللغوي وإصدار شهادات اللغات. وبما أن الإجراءات المحددة تتوقف إلى حد كبير على الولايات والسياسات المحددة للمنظمات، قالت إن الشبكة لا ترى حاجة إلى أي إجراء محدد إضافي على نطاق المنظومة في الوقت الحالي.

104 - وفي بيان مشترك أدلى به ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين باسم الاتحاد واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، ذكر أنه من المناسب معالجة مسألة تعدد اللغات في مقر اليونسكو، وهي من أنصار التنوع اللغوي منذ أمد بعيد. ويؤيد كلا الاتحادين تأييدا تاما الشعور بأن تعدد اللغات عنصر متأصل في تنوع القوة العاملة بيسر ولايات مختلف المنظمات المشتركة في النظام الموحد. ويعتقد الاتحادان أيضا أن وجود قوة عاملة متعددة اللغات حقا عامل هام في تعزيز التنوع والشمول. ويجدر التنكير بأنه عند الإشارة إلى تعدد اللغات في القوة العاملة في الأمم المتحدة، فإن الإشارة تكون عموما إلى معرفة اللغات الرسمية الست، التي لا تشمل اللغات المحلية في كثير من مراكز العمل أو اللغات في أشكال يسهل على الأشخاص ذوي الإعاقة الوصول إليها. وعند مناقشة تعدد اللغات، يجب مراعاة البعد العالمي الأوسع للغات العالم. وقال إنه على الرغم من أن المنظمات تؤيد تعدد اللغات كمفهوم على الورق ومن الناحية النظرية، فإن المهارات اللغوية لا يبدو أنها تحظى بالتقدير في جميع المنظمات، على الرغم من أن الكفاءة اللغوية تسهم في اثنين من المتطلبات الأساسية الثلاثة بموجب المادة 101 من الميثاق، وهما المقدرة والكفاءة. وفي المكاتب في جميع أنحاء العالم، كثيرا ما يكون موظفو فئة الخدمات العامة هم الذين يتحدثون الإنكليزية بالإضافة إلى اللغة المحلية. ويجيد الموظفون الدوليون، حتى أولئك الذين يوجدون في مركز العمل لسنوات عديدة، اللغة الإنكليزية فقط (ولغتهم الأم عند الاقتضاء)؛ والمفترض هو أن الموظفين المحليين سيجتمعون عند الحاجة. وبالإضافة إلى ذلك، لا يحظى امتحان الأمم المتحدة للكفاءة اللغوية في بعض المنظمات بالاحترام الواجب. والاختلالات المتصورة في الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالمهارات اللغوية من بين الأسباب الأكثر شيوعا للتوتر في مكان العمل بين الموظفين المحليين والدوليين. ولا يتم استقدام الخبراء التقنيين لقدرتهم اللغوية، على الرغم من أنه ليس من السهل دائما التمييز بين تلك المهام التي تتطلب معرفة اللغة المحلية والأخرى التي لا تتطلبها - وعلى أي مستوى من الكفاءة. وفي حين أن العديد من الموظفين يجلبون معهم مهارات لغوية عند استقدامهم، فإن القيام بمسار مهني في الأمم المتحدة ينبغي أن يكون مرادفا للالتزام بالتطور اللغوي المستمر. ومن الضروري جدا أن تستجيب جميع المنظمات للتوصية 4 الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة، على النحو الوارد في تقريرها لعام 2020 عن تعدد اللغات (JIU/REP/2020/6) و (JIU/REP/2020/6/Corr.1)، التي تنص على أنه ينبغي للمنظمات التي لم تقم بذلك بعد أن تضع، بحلول نهاية عام 2022، سياسات تعلم تشجع على التعلم المستمر وتحسين المهارات اللغوية لموظفيها في اللغات الرسمية للمنظمات المعنية وكذلك في لغات أخرى، حسب الاقتضاء، مع رصد ما يكفي من التمويل لذلك الغرض. وقال إن الاتحادين يؤيدان بقوة إعادة الحافز اللغوي للفئة الفنية والفئات العليا من الموظفين.

ويؤيدان أيضا الإبقاء على علاوة اللغة لموظفي فئة الخدمات العامة، فضلا عن التنفيذ الكامل للحكم الذي يسمح بإدراج المتطلبات اللغوية في شكل نقاط إضافية في تحديد مستوى الرتبة. وكما هو الحال بالنسبة لجميع مبادرات التعلم والتطوير المهني، فهما يريان أنه من الضروري إدماج التدريب اللغوي في خطة عمل كل موظف وإدارة وقته حتى لا تتعارض مبادرات التعلم مع تحقيق الأهداف البرنامجية. ولاحظ الممثل بقلق أنه أشير في تقرير الوحدة لعام 2020 عن تعدد اللغات إلى الافتقار إلى أطر استراتيجية وبطء التقدم المحرز في المبادرات على نطاق المنظومة التي تدعم تعدد اللغات كقيمة أساسية. ولئن لاحظ مع التقدير الجهود المبذولة، فقد قال إن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين يؤيدان بقوة زيادة الجهود التي تبذلها المنظمات في هذا الصدد، ومن الناحية المثالية كجزء من نهج منسق. وتعيين منسق لشؤون تعدد اللغات خطوة جديرة بالترحيب في هذا الاتجاه، ويقدم أحدث قرار للجمعية العامة بشأن تعدد اللغات (القرار 268/76) توجيهها واضحا بشأن هذه الجهود.

105 - وقال الممثل إن الاتحادين يرحبان بإطار لغات الأمم المتحدة، وهو آلية موضوعية داخليا تحدد كيفية تعلم اللغات وتقييمها داخل الأمم المتحدة. وتمشيا مع التوصية 5 الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2020، يؤيد الاتحادان استخدام المبادرة كأساس لإطار مشترك للنظام الموحد. وفي ضوء إطار مرجعي مستقر، ستتضمن المنظمات من أن تحدد بوضوح متى تكون اللغات مطلوبة لوظيفة ما وعلى أي مستوى من الكفاءة. وإذا تم ذلك بشكل صحيح، فإنه سيسهم في توحيد ممارسات الاختيار والتنقل. ويمكن أن يوفر الإطار، بدوره، مجموعة واضحة من المعايير المرجعية التي يمكن على أساسها وضع حوافز لغوية ذات أهداف أدق، مما ينشئ حلقة حميدة من الحوافز الملموسة لتحقيق تقدم موضوعي في الكفاءة اللغوية. وأشار إلى أن الاتحادين يدعوان اللجنة بالتالي إلى معالجة مسألة الحوافز اللغوية بصورة كلية، وقياس هذه الحوافز وفقا لمعايير مشتركة وموضوعية، وإبقاء المسألة قيد الاستعراض بوصفها مجالا ينطوي على إمكانات كبيرة للنظام الموحد في المستقبل. وذكر أن الوحدة تناولت، في التوصية 7 الواردة في تقريرها لعام 2020، زاوية أخرى مثيرة للاهتمام، وهي إمكانية زيادة أوجه التآزر حول تعدد اللغات على المستوى القطري. ويبدل كل من المنظمات والدول الأعضاء والموظفين أنفسهم بالفعل جهودا كبيرة لتعزيز استخدام اللغات غير الرسمية. وهذه الجهود بالغة الأهمية لزيادة وصول رسالة الأمم المتحدة، وتعبئة الموارد والدعم السياسي، والتمكين من تنفيذ البرامج على أرض الواقع بفعالية أكبر. كما أن التحول الحالي على نطاق المنظومة، الذي يميل نحو تنسيق أوثق لمنظومة الأمم المتحدة، والخدمات المشتركة، بل وحتى تقاسم أماكن العمل على الصعيد القطري، يتيح إمكانات كبيرة لتطوير مهارات التدريب اللغوي، والاتصالات العامة، وتعبئة الموارد اللغوية فيما يتعلق بطائفة من اللغات تتجاوز اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة. وأشار الممثل أيضا إلى عدم وجود بيانات شاملة عن المهارات اللغوية للموظفين واقترح أن يكون جرد للمهارات أداة مفيدة لفراى المنظمات والنظام الموحد بشكل عام. وبالإضافة إلى كونه أساسيا للتنوع والشمول، فمن شأنه أن ييسر تعلم وتطوير الموظفين بشكل محدد الأهداف. وكما هو الحال بالنسبة لمجالات أخرى، أشار الاتحادان إلى أن وجود ثقافة مؤسسية تمكينية، تتبع نهجا كليا إزاء الموضوع، بما في ذلك من خلال الإلحاق بالعمل والتدريب والتطوير الوظيفي وتقييم الأداء والتنقل والتنوع والشمول، أمر حتمي لتحقيق قوة عاملة متعددة اللغات حقا.

106 - وأكدت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة من جديد التزام الاتحاد بتعدد اللغات بوصفه قيمة أساسية للأمم المتحدة وإحدى وسائل تعزيز تنوع القوة العاملة. وقالت إن لجنة التنسيق ترحب بالتسليم، في الوثيقة التي أعدها لجنة الخدمة المدنية الدولية، بأن تعدد اللغات

يتجاوز اللغات الست للأمم المتحدة، ولاحظت أنه يشمل أيضا لغة الإشارة، التي هي إحدى وسائل التواصل للأشخاص الصم. ورحبت الممثلة بإدخال لغة الإشارة بالفعل في الاجتماعات الرسمية التي تنظمها الأمانة العامة للأمم المتحدة، وأعربت عن أملها في أن تتاح الأموال لضمان أن يتيسر وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الأمم المتحدة وهيئاتها التشريعية، وفقا لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. وأشارت إلى أن لجنة التنسيق ترى أن البيانات المتعلقة بتعدد اللغات لدى الموظفين أساسية للحصول على صورة حقيقية عن حالة تعدد اللغات في المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وذكرت أن لجنة التنسيق توصي بأن تطلب لجنة الخدمة المدنية الدولية من المنظمات بيانات عن الموضوع، ترى أنه ينبغي أن تكون متاحة بالنظر إلى رقمنة بيانات الموظفين. وقالت الممثلة إن لجنة التنسيق ترى أنه ينبغي استخدام الحوافز النقدية وغير النقدية لدراسة اللغات لتشجيع الموظفين على اكتساب لغات رسمية جديدة للمنظمة. وكون العلاوات المعجلة داخل الرتبة قد ألغيت في الاستعراض السابق لمجموعة عناصر الأجر على أساس أن منظمة واحدة فقط هي التي استخدمتها ليس مقنعا. وفي حين أن دقة المعلومات ليست موضع تساؤل، فقد لوحظ أنه، بالنسبة لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة على الأقل، تمنح تلقائيا العلاوات المعجلة داخل الرتبة عندما يجتاز الموظف اختبار الكفاءة اللغوية باللغة المكتسبة حديثا. وذكرت أن لجنة التنسيق ترى أنه إذا أعيد العمل بالحافز اللغوي وكان موظفو الخدمة المدنية على علم جيد به، فإن عددا أكبر منهم سيتمكن من الاستفادة منه. وأشارت الممثلة إلى أن لجنة التنسيق تدعو لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى النظر بصورة إيجابية في إعادة العمل بالحافز اللغوي أثناء الاستعراض المقبل لمجموعة عناصر الأجر. وشددت على أنه في حين أن لجنة التنسيق تدرك أن الاعتبارات النقدية هامة، فإن الحافز على دراسة اللغات مفيد للمنظمة، لأنه يسمح للموظفين بالعمل في سياقات متعددة وأن يكونوا أكثر فائدة في تحقيق أهداف الأمم المتحدة، التي يفترض أن تخدم شعوب العالم.

107 - وفيما يتعلق بالحوافز غير النقدية، ذكرت ممثلة لجنة التنسيق أن اكتساب لغات إضافية خلال المسار المهني للموظف يمكن النظر فيه فيما يتعلق بمنح العقود المستمرة والترقيات والتنقل، ولا سيما في مراكز العمل الشاقة. وفيما يتعلق بالتنقل، على سبيل المثال، في الحالة الافتراضية التي يتمتع فيها مرشحان بكفاءات متساوية ولكن أحدهما يعرف لغات رسمية أكثر من الآخر، ينبغي إعطاء الأولوية للمرشح الذي يعرف لغات أكثر. والتعليق نفسه صحيح في حالة التعيين والاختيار. ومعرفة اللغات هي حاليا أحد المعايير المستخدمة في إعلانات الشواغر؛ ومع ذلك، فإن هذه المعرفة لا تُستخدم بشكل منتظم عندما يتعلق الأمر بالاختيار النهائي للمرشحين. وذكرت أن لجنة التنسيق ترى أن هناك جانبا آخر من جوانب الحافز غير النقدي يتمثل في منح وقت كاف لموظفي الخدمة المدنية الذين يرغبون في تعلم لغة جديدة. ويتطلب تعلم لغة جديدة وقتا وطاقة، وهو ما يفقر إليه كثير من موظفي الخدمة المدنية الذين يجدون أحيانا صعوبة في إنجاز المهام الموكلة إليهم، وبالتالي لا يستطيعون تكريس الوقت اللازم لاكتساب لغة جديدة. وفي حين أن هذه الاقتراحات تتعلق بموظفي الخدمة المدنية المعيّنين بالفعل، فمن المؤكد أنه إذا أراد المرء تغيير الحالة، فعليه أن يتصرف وقت الاستقدام بضمان إتقان أولئك الذين ينضمون إلى المنظمة لعدة لغات. وقالت إن لجنة التنسيق تجد أنه من المؤسف أنه بالنسبة لمعظم الوظائف في مواقع المقر وفي الميدان، لا تُطلب الطلاقة إلا فيما يتعلق بلغة واحدة من لغات عمل المنظمة، وهي الفرنسية و/أو الإنكليزية. وفي معظم الحالات، تُدرج معرفة اللغات الرسمية الأخرى كمعيار محبذ. وكثيرا ما تفسر هذه المسألة بطبيعة الوظيفة وموقع العمل، ولكن هناك حالات لا مبرر لها فيها. وأشارت الممثلة إلى أنه، في رأي لجنة التنسيق، من المهم استعراض هذا الجانب من جوانب الاستقدام من أجل تحسين مستقبل تعدد اللغات داخل النظام الموحد.

108 - وفي البداية، سلمت لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن تعدد اللغات يكتسي أهمية قصوى بالنسبة للنظام الموحد، وشكرت ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على بيانه الشامل، الذي تطرق فيه إلى جوانب مختلفة لتعدد اللغات، بما في ذلك جوانب تم تجاهلها في بعض الأحيان.

109 - ولاحظت اللجنة أن الطلب الذي قدمته الجمعية العامة في قرارها 240/76 واسع النطاق. ورأت اللجنة أنه يجب عمل المزيد بشأن تعدد اللغات من أجل خدمة أهداف الأمم المتحدة على نحو فعال، مشيرة إلى أن المنظمات المشتركة في النظام الموحد ليست متعددة اللغات فحسب، بل متعددة الثقافات أيضاً.

110 - ولاحظت اللجنة أنه على الرغم من أن التوزيع الجغرافي للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا يتحدد أساساً بالمساهمات في الميزانية، فإن هناك العديد من التدابير التي يمكن اتخاذها لتشجيع وتعزيز تعدد اللغات، بما في ذلك بعض المقترحات الملموسة التي قدمتها الاتحادات الثلاثة جميعها. وينبغي دراسة هذه التدابير وغيرها من التدابير الممكنة، بما في ذلك إمكانية إعادة العمل بالحافز اللغوي لبعض الفئات المهنية كتدبير لتعزيز تعدد اللغات، مع مراعاة أن علاوة اللغة لا تزال قابلة للدفع لموظفي فئة الخدمات العامة. وبما أن الحافز اللغوي قد أوقف العمل به خلال الاستعراض الشامل السابق لمجموعة عناصر الأجر، يمكن النظر في العمل بحافز ممكن للغات في الاستعراض الشامل المقبل.

111 - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن تعلم اللغات مهم لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا حتى يتمكنوا من التواصل بشكل أفضل مع ممثلي الدول الأعضاء وغيرهم من أصحاب المصلحة. ويمكن لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تدرس أثر تعدد اللغات على الترقيات، على سبيل المثال ما إذا كان الموظفون الذين يتكلمون لغتين أو أكثر يكافؤون بفرص وظيفية موسعة.

112 - وفيما يتعلق برأي اللجنة بأن تعدد اللغات عنصر متأصل في تنوع القوة العاملة، ذكر بعض أعضاء اللجنة أنهم يرغبون في رؤية زيادة في اللغات التي اختيرت في عام 1946، وذكروا اللغة السواحيلية ولغة الكريول كمثالين على اللغات التي ما فتئت تُستخدم بشكل متزايد. وأعربت الجمعية العامة، في آخر قرار لها بشأن تعدد اللغات (القرار 268/76)، الذي اتخذ في 10 حزيران/يونيه 2022، بعد إعداد الوثيقة قيد المناقشة، عن تقديرها للجهود التي تبذلها إدارة التواصل العالمي في تسليط الضوء على بعض البلاغات والرسائل الهامة التي وجهها الأمين العام مؤخراً بلغات غير رسمية، مثل البرتغالية والهندية والسواحيلية والفارسية والبنغالية والأوردو، بالإضافة إلى اللغات الرسمية، من أجل تعزيز تعدد اللغات.

113 - واعتبر بعض أعضاء اللجنة أنه ليس من اختصاص اللجنة اقتراح زيادة عدد اللغات الرسمية للأمم المتحدة. بيد أن اللجنة كررت التأكيد على أن تعدد اللغات عنصر هام من عناصر تنوع القوة العاملة، على النحو المعترف به في إطار إدارة الموارد البشرية، ولاحظت أن هناك مؤسسات أخرى تعمل على تحقيق تعدد اللغات. وبالنظر إلى أن اللجنة قررت في دورتها الحالية استعراض إطار إدارة الموارد البشرية، فهي ترى أنه من المهم دراسة تعدد اللغات كجزء من هذا الاستعراض، من منظورات مختلفة، بما في ذلك شروط العمل، وتصنيف الوظائف، وإدارة الأداء، والمكافآت والتقدير، والتنوع، والتعلم والتطوير.

114 - وأشارت اللجنة إلى جوانب مختلفة من تقرير وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2020/6) و (JIU/REP/2020/6/Corr.1)، تنص على جملة أمور منها أن معظم كيانات الأمم المتحدة ملتزمة بتشجيع تعدد اللغات كقيمة أساسية؛ ومع ذلك، هناك تقدم بطيء في المبادرات المتخذة على نطاق المنظومة

التي تدعم تعدد اللغات كقيمة أساسية للمنظومة. وذكر بعض أعضاء اللجنة أن معرفة لغتين رسميتين للأمم المتحدة ينبغي أن يكون أحد الشروط للمرشحين للعمل في المنظمة، لأن تعدد اللغات هو إحدى خصوصيات عملها. ومع ذلك، ينبغي للمرشحين الذين يثبتون كفاءة في لغات أخرى غير الإنكليزية والفرنسية أن يسجلوا المزيد من النقاط في عملية الاستقدام، استناداً إلى معايير موضوعية. وأشارت اللجنة إلى نشر الشواغر بعدة لغات وفي وسائط إعلام مختلفة كوسيلة أخرى لتشجيع تعدد اللغات. وأحاطت اللجنة علماً بالتطوير الجاري لإطار لغات الأمم المتحدة، مشيرة إلى أنه يمكن أن يساعد، عند اكتماله، على تحقيق الاتساق في كل المعايير اللغوية والموضوعية للتقييمات اللغوية.

115 - ولئن لم يوضع تعريف رسمي لتعدد اللغات، رأت اللجنة أنه ينبغي عدم مساواة تعدد اللغات بمجرد معرفة لغات رسمية متعددة. وترى اللجنة أنه ينبغي توسيع نطاق ما يعنيه أن يكون الشخص متعدد اللغات وينبغي بذل المزيد من الجهود للاحتفال بتعدد اللغات، لأنه يعني الدفاع عن التنوع الثقافي. وإذ لاحظت اللجنة أن تعدد اللغات قيمة أساسية للمنظمة، على نحو ما سلمت به الجمعية العامة في قرارها 328/71، ذكرت أن معرفة اللغات تسهم أيضاً في المبادرات الجنسانية. ولذلك، من شأن اعتماد أوسع رؤية ممكنة لتعدد اللغات أن يساعد في مبادرات تغيير الثقافة وفي إدماج التنوع.

116 - وباختصار، أكدت اللجنة من جديد أنها تؤيد كثيراً مواصلة تعزيز تعدد اللغات، مشيرة إلى أن المسألة ستُدرج في استعراض إطار إدارة الموارد البشرية. وعلاوة على ذلك، سيكون الاستعراض الشامل المقبل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد فرصة جيدة للنظر في تعدد اللغات والحوافز الممكنة لتشجيعه.

قرارات اللجنة

117 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علماً بالتقرير الشامل الذي قدمته أمانتها، والذي يشدد على أن تعدد اللغات قيمة أساسية للمنظمة وعنصر متأصل في تنوع القوة العاملة بيسر ولاية المنظمة؛
- (ب) أن تطلب إلى أمانتها أن تواصل دراسة مسألة تعدد اللغات بوصفه عنصراً هاماً من عناصر تنوع القوة العاملة؛
- (ج) أن تدرج تعدد اللغات في الاستعراض الحالي لإطارها لإدارة الموارد البشرية؛
- (د) أن تعيد النظر في مسألة الحافز اللغوي في الاستعراض الشامل المقبل لمجموعة عناصر الأجر.

هاء - معايير تحديد درجات السفر بالطائرة

118 - استجابة لقرار الجمعية العامة 262/72، باء، استعرضت اللجنة معايير تحديد درجات السفر بالطائرة على نطاق المنظومة، ونظرت في النهج الممكنة لتحديث تلك المعايير ومواءمتها فيما بين المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وشملت النهج ما يلي:

- (أ) وضع معايير متميزة لثلاث فئات من السفر: السفر في مهام رسمية أو بعثات، والسفر المتصل بالموارد البشرية (التعيين أو إعادة الانتداب، والإعادة إلى الوطن أو انتهاء الخدمة، والإجلاء

الأمني، والإجلاء الطبي)، والسفر وفق الاستحقاقات (التعلم والتطوير، وإجازة زيارة الوطن، وزيارة الأسرة، ومنحة التعليم، والراحة والاستجمام)؛

(ب) تجريب تطبيق المعايير المنقحة للسفر في مهام رسمية أو بعثات في عام 2023 على أساس المبدأين التوجيهيين التاليين:

1' رفع مستوى السفر النهاري لمدة ست ساعات أو أكثر من الدرجة الاقتصادية إلى الدرجة الاقتصادية الممتازة؛

2' رفع مستوى السفر الليلي لمدة ست ساعات أو أكثر، وكذلك السفر "في أي وقت" لأكثر من تسع ساعات ونصف، إلى درجة الأعمال؛

(ج) مواءمة معايير السفر للسفر المتعلق بالموارد البشرية على أساس أحد المعايير التالية:

1' استخدام المعايير نفسها المطبقة على السفر في مهام رسمية أو بعثات؛

2' منح السفر بالدرجة الاقتصادية دون أي عمليات تحسين للدرجة؛

3' تقديم مبلغ إجمالي؛

(د) مواءمة السفر وفق الاستحقاقات على أساس تقديم مبلغ إجمالي بمعدل 75 في المائة من تكلفة تذكرة الدرجة الاقتصادية؛

(هـ) اعتماد معايير الرفاه الدنيا بالنسبة للسفر والتي تشمل:

1' التخصيص المسبق للمقاعد؛

2' الأمتعة المصحوبة والمسجلة؛

3' اختيار وقت المغادرة والوصول.

المناقشة التي دارت في اللجنة

119 - قالت ممثلة شبكة الموارد البشرية إن الشبكة تقدر الطابع الشامل للتحليل الذي قدمته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، ولا سيما جانب الرفاه وواجب الرعاية، وترى أن النهج عملية ومعقولة لزيادة المواءمة فيما بين المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وتؤيد الشبكة أيضا تأييدا كاملا التوصيات المتعلقة بكل فئة من فئات السفر بالطائرة.

120 - وأعربت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن رأي الاتحاد بأن صحة الموظفين وسلامتهم يجب أن تكونا الاعتبار الرئيسي لأي مناقشة بشأن هذا الموضوع وأن أي معايير متفق عليها يجب أن تكون بسيطة وعادلة وشفافة ويمكن التنبؤ بها لكل من الموظفين والمنظمات. وقالت إن أي قواعد تتعلق بالسفر يجب أن تتوافق مع الإجراءات الأمنية لإدارة شؤون السلامة والأمن. وتوصية الاتحاد القوية هي أنه لا ينبغي اتخاذ أي قرارات فيما يتعلق بمعايير تحديد درجات السفر بالطائرة قبل إجراء دراسة مستفيضة، مع مراعاة خبرة الموظفين ومنظورهم. وينبغي أن تشمل هذه الدراسة النظر أيضا في تكاليف سفر الأفراد من غير الموظفين.

121 - وأشارت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أنه يُطلب إلى المزيد والمزيد من الموظفين، ولا سيما أولئك الذين يعملون في مشاريع المساعدة التقنية، السفر على أساس ولاية المنظمة المعنية، مما يؤثر على حياتهم الشخصية والأسرية. ولن يكون لدى هؤلاء الموظفين الوقت الكافي للراحة عند الوصول، مما يؤدي إلى الحاجة إلى تحسين درجة السفر من الدرجة الاقتصادية إلى درجة الأعمال. ومن ثم، ينبغي ألا يُنظر إلى تحسين درجة السفر على أنه ترف بل ضرورة لضمان أن يكون الموظفون منتجين بشكل كامل وقادرين تماما على الإنجاز. وذكرت أن الاتحاد يعتقد أيضا أن نفس معايير تحديد درجات السفر ينبغي أن تنطبق على جميع الموظفين، بصرف النظر عن رتبهم، وأنه يوافق تماما على أن أي اقتراح بتعديل معايير تحديد درجات السفر ينبغي أن تدعمه نتائج تحليلية تبين ميزة نسبية على المعايير القائمة فيما يتعلق بالفعالية والكفاءة والأثر على رفاه الموظفين وإنتاجيتهم، وهو ما يوجد في صميم ولاية اتحاد الموظفين. ويتفق الاتحاد تماما مع النهج الموصى بها.

122 - وقال ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إن الاتحاد يرى أن المواءمة هدف هام في وقت يعمل فيه الموظفون في النظام الموحد معا بصورة متزايدة في مكاتب مشتركة. وقال إن الاتحاد يدعم المشروع التجريبي المقترح. وعلاوة على ذلك، يرى الاتحاد أن تعزيز الحجز المسبق وتخفيض العبء الإداري الذي يتحقق من خلال إلغاء نموذج العتبتين قد يعني أن المعايير المنقحة لتحديد درجات السفر المقترحة في الوثيقة يمكن أن تكون أكثر فعالية من حيث التكلفة مما كان متوقعا. وذكر الممثل أن الاتحاد يؤيد بقوة استخدام خيارات المبلغ الإجمالي للسفر المتعلق بالموارد البشرية والاستحقاقات. وفي الوقت نفسه، يرى أنه من المهم أن يظل خيار المبلغ الإجمالي طوعيا وأن تحتفظ المنظمات بالقدرة على إصدار تذاكر بدون أي تكلفة مقدمة للموظف حسب الاقتضاء وبالالتزام بهذا الإصدار، نظرا لتعقيد بعض مسارات السفر التي يطلبها موظفو الأمم المتحدة.

123 - ولأحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية اختلافات كبيرة في معايير تحديد درجات السفر عبر المنظمات المشتركة في النظام الموحد (انظر المرفق الثامن). وعلى الرغم من أن الدرجة الأساسية للسفر بالطائرة هي الدرجة الاقتصادية في جميع المنظمات، فإن شروط تحسين الدرجة تختلف. وفي حين أن بعض المنظمات وضعت عتبات مزدوجة تحسين الدرجة خاصة بالرحلات الجوية المباشرة وغير المباشرة، فإن منظمات أخرى لم تطبق سوى عتبة واحدة على جميع الرحلات الجوية. وتتباين العتبات أيضا حسب المنظمة، حيث تتراوح بين سبع ساعات و 12 ساعة. وتأخذ بعض المنظمات في الاعتبار مدة الرحلة الجوية بمفردها في حساب وقت السفر، بينما تحتسب منظمات أخرى وقت التوقف المؤقت، الذي قد يكون مقيدا، أو غير مقيد، بالحد الأقصى للطول المحدد مسبقا. وفي حالة السفر ذهابا وإيابا، تمنح بعض المنظمات رفع درجة السفر لكلتا مرحلتي السفر عندما تتجاوز الرحلة عتبة معينة في أي اتجاه واحد، بينما تعتبر رحلات الذهاب والعودة منفصلة في منظمات أخرى من أجل تحديد درجة السفر المنطبقة.

124 - وسلمت اللجنة بأن بعض الاختلافات في النهج يمكن أن تعزى إلى تنوع ولايات المنظمات واحتياجاتها من السفر التي تختلف اختلافا كبيرا. وفي هذا الصدد، أشارت إلى قرارها السابق بشأن هذا الموضوع (A/52/30، الفقرة 275)، وهو أنه ليس من المستصوب ولا من الممكن فرض نهج موحد على جميع المنظمات. ومع ذلك، اعتبرت اللجنة، إدراكا منها لمهامها وسلطاتها بموجب المادة 11 (ب) من نظامها الأساسي، أنه يمكن تقديم توجيه عام بغية ضمان قدر أكبر من التوحيد فيما يتعلق بمعايير السفر للمنظمات.

125 - ورأت اللجنة أنه من المستصوب التمييز بين معايير تحديد درجات السفر حسب نوع السفر، نظرا لاختلاف مهام والتزامات الموظفين في الوجهة المقصودة، تبعا لطبيعة الرحلة، مع تطبيق معايير أعلى على السفر في مهام رسمية أو بعثات. وعلى وجه الخصوص، يُطلب من الموظفين المسافرين في مهام رسمية أن يؤدوا واجباتهم بعد وقت قصير من وصولهم إلى وجهتهم المقصودة، في حين أن هذا الشرط قد لا ينطبق أو يكون صارما بنفس القدر فيما يتعلق بأنواع السفر الأخرى. ولذلك، رأت اللجنة أنه من المناسب ضمان مستوى معقول في السفر في مهام رسمية أو السفر في مهام العمل، بما في ذلك إمكانيات تحسين الدرجة، بغية التقليل إلى أدنى حد من أثر السفر على إنتاجية الموظفين.

126 - ولاحظت اللجنة أن بعض المنظمات المشتركة في النظام الموحد، بما فيها الأمانة العامة للأمم المتحدة، لديها عتبات منفصلة لرفع درجة السفر إلى فئة أعلى من الرحلات الجوية المباشرة وغير المباشرة. واتفق الأعضاء على أن الترتيب ذا العتبتين يتطلب إدخالاً يدياً لعوامل متعددة يستلزم استخدام عمالة كثيفة، وهو ما لا تدعمه نظم حجز تذاكر الطيران أو أدوات الحجز عبر الإنترنت، مما يؤدي إلى تحديات تشغيلية وتكاليف إدارة وتجهيز إضافية. ولذلك، فاللجنة حذت نظام "عتبة واحدة" يطبق في العديد من المنظمات المشتركة في النظام الموحد. واعتبرت أيضاً أن فترات التوقف المؤقت بين رحلات الربط جزء لا يتجزأ من الرحلة وينبغي إدراجها في حساب مجموع وقت السفر. وأشارت اللجنة كذلك إلى أن الأمين العام قدم في عام 2021 اقتراحاً مماثلاً بالعمل بنظام عتبة واحدة في المنظمة، ستُنظر فيه الجمعية العامة في دورتها السابعة والسبعين (انظر القرار 253/75 بء). وبموجب الاقتراح، ستُمنح إمكانية الرفع إلى درجة الأعمال إذا كان إجمالي وقت الرحلة (الذي يتألف من وقت الطيران لجميع مراحل الرحلة إلى وجهة معينة) هو 9,5 ساعات أو أكثر. وتم الحصول على هذه العتبة استناداً إلى وفورات تقدر بـ 0,4 في المائة في إجمالي نفقات التذاكر مقارنة بنموذج العتبتين الحالي. وأيدت اللجنة الاقتراح ورأت أنه يمكن أن يكون بمثابة مبدأ توجيهي للمنظمات الأخرى.

127 - ورأت اللجنة وجاهة في العمل بالدرجة الاقتصادية الممتازة في معايير تحديد درجات السفر بالنسبة للسفر في مهام رسمية أو بعثات بسبب الفوائد التي تتيحها هذه الدرجة الجديدة نسبياً من السفر، بما في ذلك زيادة درجة الراحة مقارنة بالدرجة الاقتصادية، من خلال توفير مساحة إضافية للسائقين، ومقاعد أوسع، وإمالة أعمق للمقاعد؛ وتوافر إمكانية الوصول اللاسلكي إلى شبكة الإنترنت ومنافذ طاقة للحواسيب المحمولة على المقعد؛ وفي بعض الحالات، أولوية تسجيل الأمتعة، والدخول إلى صالات الركاب، وأولوية مناولة الأمتعة عند الوصول، بتكلفة أقل بكثير من درجة الأعمال. ولئن كانت لا تزال هناك اختلافات بين شركات الطيران فيما يتعلق ببعض هذه المرافق، فإن اللجنة تعتقد أنه من المفيد إدخال هذه الدرجة في معايير تحديد درجة السفر عندما تكون مدة السفر أكثر من ست ساعات.

128 - واستعرضت اللجنة اقتراحاً بالتحسين من الدرجة الاقتصادية إلى درجة الأعمال في حالة رحلة ليلية عندما يكون وقت السفر أقل من تسع ساعات ونصف. وبينما أيد بعض الأعضاء النموذج المقترح، مراعيين الحاجة إلى أن يستريح الموظف الذي يسافر في مهمة رسمية أثناء رحلة ليلية قبل أن يباشر العمل في الوجهة المقصودة، لم يستطع أعضاء آخرون تأييده. ولذلك، فضلت اللجنة نموذجاً أبسط، يُمنح بموجبه التحسين من الدرجة الاقتصادية إلى الدرجة الاقتصادية الممتازة بالنسبة لرحلة مدتها ست ساعات أو أكثر، بغض النظر عن وقت المغادرة/الوصول، والرفع إلى درجة الأعمال بالنسبة لرحلة مدتها تسع ساعات ونصف أو أكثر، بما في ذلك فترات التوقف المؤقت. ومع ذلك، ونظراً لمختلف البارامترات التي يتعين

مراعاتها، اتُّفق على إنشاء فرقة عمل تضم ممثلين عن المنظمات واتحادات الموظفين وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، سيتعاونون في البحث عن أفضل الحلول من الناحية العملية.

129 - ولئن وافقت اللجنة من حيث المبدأ على التعديلات المذكورة أعلاه، رأت أنه قبل البت في أي تغييرات في معايير تحديد درجات السفر، هناك حاجة إلى مزيد من البيانات والبحث والتحليل. ونظرا لخبرة المنظمات المحدودة في استخدام الدرجة الاقتصادية الممتازة، فإن هذه البيانات غير متاحة حاليا. ولذلك، تم الاتفاق على أن النموذج المقترح ينبغي تطبيقه على أساس تجريبي. وستكون البيانات والتعليقات المتصلة بالمشروع التجريبي بالغة الأهمية لتقدير أي آثار مالية تنتج عن تنفيذ الترتيبات المقترحة، وكذلك لوضع معايير أكثر فعالية وكفاءة لتحديد درجات السفر.

130 - وفيما يتعلق بالسفر المتصل بالموارد البشرية أو الاستحقاقات، رأت اللجنة أنه ينبغي تبسيط المعايير المطبقة على هذين النوعين من السفر بغية خفض التكاليف التشغيلية والإدارية وإتاحة مرونة معقولة للموظفين في اتخاذ ترتيبات السفر. واعتبرت اللجنة أن خيار المبلغ الإجمالي سيؤدي إلى تحقيق الهدفين. وفي هذا الصدد، أيدت الاقتراح الذي قدمه الأمين العام مؤخرا بتحديد المبلغ الإجمالي لهذه الأنواع من السفر بنسبة 75 في المائة من تذكرة السفر بالدرجة الاقتصادية.

131 - وشددت اللجنة على أنه بصرف النظر عن نوع السفر، ينبغي أن تظل سلامة الموظفين وأمنهم وصحتهم ورفاههم أولوية شاملة. ولذلك، حذرت اعتماد معايير دنيا للمسافرين العاملين في النظام الموحد، مثل التخصيص المسبق للمقاعد، وبدلات الأمتعة المحمولة والمسجلة، وأوقات المغادرة والوصول المعقولة.

قرارات اللجنة

132 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تدعو المنظمات المشتركة في النظام الموحد إلى مواءمة معاييرها لتحديد درجات السفر بالطائرة إلى أقصى حد ممكن عمليا؛

(ب) أن تدعو المنظمات إلى إجراء تطبيق تجريبي، في عام 2023، للمعايير المنقحة لتحديد درجة السفر بالنسبة للسفر في مهام رسمية أو بعثات، وهي التحسين من الدرجة الاقتصادية إلى الدرجة الاقتصادية الممتازة بالنسبة للسفر لمدة تزيد عن ست ساعات وإلى درجة الأعمال بالنسبة للسفر لأكثر من تسع ساعات ونصف، بما في ذلك فترات التوقف المؤقت؛

(ج) أن تطلب إلى أمانتها أن تجمع بيانات تجريبية من المنظمات التي قد توافق على المشاركة في المشروع التجريبي، بما في ذلك معلومات عن المزايا النسبية وتكلفة المعايير القائمة والمنقحة، وأن تقدم تقريرا عن النتائج التي توصلت إليها إلى اللجنة في دورتها التي ستعقد في منتصف عام 2024؛

(د) أن تشجع المنظمات المشتركة في النظام الموحد على النظر في مواءمة معاييرها لتحديد درجات السفر المنطبقة على السفر المتعلق بالموارد البشرية من منظور المساواة على نطاق المنظومة؛

(هـ) أن تشجع المنظمات المشتركة في النظام الموحد على تقديم خيارات بمبلغ إجمالي بمعدل 75 في المائة من سعر تذكرة السفر بالدرجة الاقتصادية الأقل تقييدا بالنسبة للسفر وفقا للاستحقاقات؛

(و) أن تدعو المنظمات المشتركة في النظام الموحد إلى تزويد الموظفين، كمعيار أدنى لتحديد درجات السفر، بتذاكر تشمل التخصيص المناسب المسبق للمقاعد، وبدلات الأمتعة المحمولة والمسجلة، وأوقات مغادرة ووصول معقولة، أو منح إجازة تعويضية حينما لا يتيسر عمليا توفير أوقات معقولة للمغادرة والوصول؛

(ز) أن تعلم الجمعية العامة بأنها ستبلغها بمعلومات بشأن معايير تحديد درجات السفر بالطائرة بعد الانتهاء من الدراسة التجريبية.

الفصل الرابع

شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، بما في ذلك استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية والاستجابة لقرار الجمعية العامة 240/76

133 - 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 أعدّ 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 بالولايات المتحدة (الدرجة السادسة في الرتبين GS-13 و GS-14، بمعامل ترجيح نسبته 33 في المائة و 67 في المائة على التوالي).

134 - واعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2022، طُبقت زيادة بنسبة 2,2 في المائة في الجدول العام للمرتبات الأساسية للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وبالإضافة إلى ذلك، أُدخلت في عام 2022 تغييرات ضريبية في الولايات المتحدة. فزادت مستويات الدخل المحددة للشرائح الضريبية في النظام الضريبي الاتحادي وكذلك مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة. وعدلت الشرائح الضريبية في مقاطعة كولومبيا. ولم تسجل أي تغييرات في التشريعات الضريبية لولاية فرجينيا وولاية ماريلاند في عام 2022.

135 - ولبيان 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 2,28 في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023. 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 يُطبق 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 التاسع لهذا التقرير.

136 - وقُدّرت الآثار المالية السنوية المترتبة على 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 تنخفض فيها الأجور الصافية إلى ما دون مستوى المرتبات الأساسية/الدنيا الجديدة	2 300
(ب)	فيما يتعلق بجدول مدفوعات انتهاء الخدمة	1 235 000

137 - واستعرضت اللجنة، وفقا لبرنامج عملها، معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية في الفئة الفنية والفئات العليا من أجل تحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى أي تعديل في صندوق معادلة الضرائب. ويستخدم الصندوق، الذي تديره الأمانة العامة للأمم المتحدة، لسداد تكاليف ضريبة الدخل الوطنية التي تفرضها بعض الدول الأعضاء التي لم تقبل الأجزاء ذات الصلة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، اللتين يتعين بموجبهما إعفاء موظفي الأمم المتحدة من الضرائب الوطنية على الأجور التي يتقاضونها من الأمم المتحدة.

138 - وبالإضافة إلى ذلك، طلبت الجمعية العامة، في قرارها 240/76، إلى اللجنة أن تقدم إليها في دورتها السابعة والسبعين تقريراً عن أثر تنقيح جدول المرتبات الأساسية/الدنيا على النفقات على الموارد المتعلقة بالوظائف لعام 2022، بما في ذلك مدفوعات انتهاء الخدمة، ومدفوعات تسوية مقر العمل، واشتراكات المنظمات الأعضاء في صندوق المعاشات التقاعدية. واستعرضت اللجنة معلومات إضافية وحسابات مقارنة بشأن هذه المسألة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

139 - وافقت ممثلة شبكة الموارد البشرية على الزيادة الموصى بها بنسبة 2,28 في المائة في المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023. وأيد ممثلو اتحادات الموظفين الزيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، بعد أن لاحظوا الزيادة في المرتبات الأساسية للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. ولاحظ ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن نظام الأجور، بما في ذلك الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، ليس مفهوماً فهماً جيداً عموماً من جانب الموظفين، وشجع اللجنة والمنظمات المشتركة في النظام الموحد على مضاعفة جهودها لتتقيف الموظفين، وتقديم دعمها في هذا المسعى.

140 - ووافقت اللجنة على الزيادة المقترحة في المرتبات الأساسية/الدنيا لعام 2023 التي ستنفذ وفقاً للإجراء المعياري الذي لا ينتج عنه مكسب أو خسارة، أي بزيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وتخفيض مضاعفات تسوية مقر العمل على نحو متناسب. ووفقاً للقرار 244/70، سيطبق هذا الإجراء أيضاً لتعديل نقاط حماية المرتبات.

141 - وفيما يتعلق باستعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية، لاحظت اللجنة أنه بعد إجراء مشاورات مع الأمانة العامة للأمم المتحدة، لم يقترح تنقيح المعدلات في المرحلة الحالية. وفي هذا الصدد، أشارت إلى قرار الجمعية العامة 235/66 ألف، الذي أيدت فيه الجمعية العامة قرار اللجنة استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين كل ثلاث سنوات. ولذلك وافقت اللجنة على أن الاستعراض المقبل للمعدلات سيجري في عام 2025 ما لم يستلزم تغيير في حالة صندوق معادلة الضرائب اتخاذ إجراء مبكر.

142 - واستجابة لقرار الجمعية العامة 240/76، لاحظت اللجنة أن التعديلات المدخلة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لا يمكن أن تؤثر على نفقات المنظمات المشتركة في النظام الموحد على الموارد المتعلقة بالوظائف إلا في فئتين: الأجر الصافي للفئة الفنية والفئات العليا ومدفوعات انتهاء الخدمة، على النحو الوارد في الفقرة 136 أعلاه.

143 - وفيما يتعلق بالفئة الأولى، لاحظت اللجنة أن الزيادات في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لا تؤثر عموماً على المستويات الناتجة للأجر الصافي (المرتب الأساسي مضافاً إليه تسوية مقر العمل) لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وتعزى هذه الحالة إلى الإجراء المعياري الذي لا ينتج عنه مكسب أو خسارة الذي استوعب بموجبه التخفيض المتناسب في تسوية مقر العمل الزيادات في المرتبات الأساسية. وفي هذا الصدد، استعرضت اللجنة مثال الرتبة ف-4 (الدرجة السادسة) في نيويورك من عام 2017 إلى عام 2022 كمثال على طريقة التوحيد المتبعة في تنفيذ تنقيحات جدول المرتبات الأساسية/الدنيا. وأشار إلى أن الاختلافات الطفيفة في الأجر الصافي الناتج عن ذلك تفسر بالتقريب ولا مفر منها. ويبين الجدول 1 الفروق بين المبالغ قبل التوحيد وبعده.

الجدول 1

ضم نقاط مضاعف تسوية مقر العمل إلى المرتبات الأساسية/الدنيا، 2017-2022

(بدولارات الولايات المتحدة)

التغير في الأجر الصافي (بالنسبة المئوية)	الأجر الصافي	تسوية مقر العمل في نيويورك		المرتبات الأساسية/الدنيا		الشهر والعام المقابلان للمرتب
		المبلغ	المضاعف	الزيادة (بالنسبة المئوية)	المبلغ	
-	10 842	4 314	66,1	0,97	6 528	كانون الأول/ديسمبر 2017
-	10 842	4 251	64,5		6 591	كانون الثاني/يناير 2018
-	11 000	4 409	66,9	1,83	6 591	كانون الأول/ديسمبر 2018
-	11 000	4 288	63,9		6 712	كانون الثاني/يناير 2019
-	11 241	4 529	67,5	1,21	6 712	كانون الأول/ديسمبر 2019
-	11 242	4 449	65,5		6 793	كانون الثاني/يناير 2020
-	11 568	4 775	70,3	1,90	6 793	كانون الأول/ديسمبر 2020
-	11 566	4 644	67,1		6 922	كانون الثاني/يناير 2021
-	11 719	4 797	69,3	0,92	6 922	كانون الأول/ديسمبر 2021
-	11 722	4 736	67,8		6 986	كانون الثاني/يناير 2022

144 - ولاحظت اللجنة أن تعديل المرتبات الأساسية/الدنيا يمكن أن يسفر عن آثار مالية على صافي الأجر، وإن كان عديم التأثير على الكلفة عادة. وستحدث هذه الحالة في المواقع التي يكون فيها مضاعف تسوية مقر العمل منخفضاً جداً بحيث لا يمكنه استيعاب الزيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا من خلال الإجراء المعياري الذي لا ينتج عنه مكسب أو خسارة. وفي هذه الحالات، سيتجاوز المستوى الجديد للمرتب الأساسي مجموع المرتب الأساسي الحالي وتسوية مقر العمل (أي الأجر الصافي)، وبالتالي ستحدث الآثار المالية. وأشارت اللجنة إلى أن هذه الحالات نادرة للغاية ولم تحدث منذ 10 سنوات على الأقل. غير أنها لاحظت أن هناك حالياً مركز عمل واحد يكون فيه المستوى الحالي لتسوية مقر العمل (مضاعف قدره 0,8) منخفضاً جداً بحيث لا يمكنه استيعاب الزيادة البالغة 2,28 في المائة في المرتب الأساسي في عام 2023. وبناء على ذلك، أبلغ عن الآثار المالية المترتبة فيما يتعلق بصافي الأجر لمركز العمل هذا في إطار اقتراح تعديل المرتبات الأساسية/الدنيا لعام 2023.

145 - وتشمل الفئة الثانية التي يمكن أن يسفر فيها تعديل المرتب الأساسي عن آثار مالية مدفوعات انتهاء الخدمة، مثل تعويض إنهاء الخدمة، ومنحة الإعادة إلى الوطن، ومنحة الوفاة. وبما أن جميع هذه المدفوعات حددت كعدد من الأسابيع أو الأشهر من المرتب الأساسي - دون حساب عنصر تسوية مقر العمل - فإن الإجراء المعياري الذي لا ينتج عنه مكسب أو خسارة لا ينطبق عليها. ونتيجة لذلك، فإن أي تغيير في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا يؤدي إلى زيادة النفقات في إطار هذه الفئة. وتقوم اللجنة بصورة روتينية بإبلاغ الجمعية العامة بالآثار المالية ذات الصلة بهذه البنود.

146 - وفيما يتعلق بعناصر التعويض الأخرى، مثل الاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية أو مدفوعات التنقل والمشقة، أشارت اللجنة إلى أن تعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لم يكن له أي تأثير على مستوياتها، وبالتالي لم يؤدي إلى أي آثار مالية. وعلى وجه الخصوص، تستند الاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية إلى جدول عام للأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية والفئات العليا لا يتغير مع جدول المرتبات الأساسية/الدنيا ولكنه يعدل بالتزامن مع الأجر الصافي في نيويورك. ولذلك، فحتى لو كان لدى مركز عمل واحد أو أكثر مضاعفات منخفضة لتسوية مقر العمل لا يمكنها استيعاب زيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا، فإن جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي، وبالتالي الاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية، لن يتغير، وبالتالي لن يتأثر بتعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا. وفيما يتعلق بالبدلات الأخرى التي تشكل جزءا مجموعة عناصر الأجر لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، مثل حافز التنقل، أو بدل المشقة، أو بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، أو بدل الخطر، لوحظ أن جميع هذه البدلات قد حُدَّت كمعدل موحد وعُدلت في إطار دورات الاستعراض الخاصة بها. وبناء على ذلك، فإنها لم تتأثر بالتعديلات المدخلة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

147 - وبناء على ما تقدم، أكدت اللجنة أن تعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لا يمكن أن يؤدي إلا إلى آثار مالية في إطار الفئتين على النحو الموضح أعلاه.

قرار اللجنة

148 - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) أن توافق الجمعية العامة على الجدول الموحد المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا، وعلى الصيغة المستكملة لنقاط حماية المرتب لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، كما وردا في المرفق التاسع لهذا التقرير، على أن يبدأ نفاذهما اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2023، بما يعكس تسوية نسبتهما 2,28 في المائة، وهي تسوية تُطبَّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة؛

(ب) الإبقاء على المعدلات الحالية للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية إلى حين الاستعراض العادي التالي لتلك المعدلات في عام 2025، ما لم يحدث تغيير في حالة صندوق معادلة الضرائب يقتضي إجراء استعراض في موعد أبكر؛

(ج) أن تبلغ اللجنة الجمعية العامة بأن الآثار المالية المترتبة على تعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لا يمكن أن تنشأ إلا في إطار الأجر الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا أو في إطار مدفوعات انتهاء الخدمة، على النحو الذي تبلغ به اللجنة الجمعية العامة بصورة روتينية في تقاريرها السنوية.

باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

149 - 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 للولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض، تتابع اللجنة سنوياً ما يحدث من تغيرات في مستويات أجور الخدمتين المدنيتين هاتين. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت الجمعية العامة في قرارها 264/71 إلى اللجنة أن تدرج معلومات عن تطور الهامش على مر الزمن، في مرفق لتقاريرها السنوية.

150 - واعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2022، طبقت الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة زيادة بنسبة 2,2 في المائة في المرتبات الأساسية للموظفين الاتحاديين بموجب الجدول العام وغيره من النظم اللائحية. وارتفع الأجر المحدد على أساس المنطقة المحلية المطبق في واشنطن العاصمة من 30,48 في المائة في عام 2021 إلى 31,53 في المائة في عام 2022. وشملت التطورات الأخرى المتصلة بالمقارنة ما يلي:

(أ) تنقيحات الشرائح الضريبية الاتحادية ومبالغ التخفيض الضريبي الموحدة، وكذلك التغييرات في الشرائح الضريبية في مقاطعة كولومبيا؛

(ب) زيادة مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك، من 67,8 في كانون الثاني/يناير إلى 73,8 اعتباراً من 1 شباط/فبراير 2022، في إطار التطبيق العادي لنظام تسوية المقر، وذلك على أساس تطور تكاليف المعيشة في مركز العمل.

151 - وبناء على ما تقدّم، أفيدت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي المقدّر لعام 2022 بلغ 113,9. وترد تفاصيل المقارنة والمعلومات المتعلقة بتطور الهامش على مر الزمن في المرفق العاشر لهذا التقرير.

المناقشة التي دارت في اللجنة

152 - أحاط ممثلو شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين علماً بنتائج آخر مقارنة للهامش. وأشاروا كذلك 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.

153 - ولاحظت اللجنة أن الهامش المحدّث قد قُدِّر على أساس فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة والإحصاءات المتعلقة بالموظفين المتاحة أثناء النظر في المسألة. وأشار إلى أنه اتفق على أن يقدم رئيس اللجنة، في حال أتيح مزيد من المعلومات المحدّثة، تقديراً منقحاً للهامش إلى الجمعية العامة، أثناء عرض تقرير اللجنة السنوي.

قرارات اللجنة

154 - قرّرت اللجنة، مع الإشارة إلى أن رئيسها سيوافي الجمعية العامة بتقديرات محدّثة للهامش، حسب الاقتضاء، وبناء على مدى توافر آخر الإحصاءات المتصلة بالموظفين، القيام بما يلي:

(أ) إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا العاملين في نيويورك والأجر الصافي للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة قُدِّر بـ 113,9 للسنة التقويمية 2022؛

(ب) مواصلة رصد مستوى الهامش، بحيث يمكن اتخاذ إجراءات تصحيحية، عند الاقتضاء، بتفعيل نظام تسوية مقر العمل، إذا حدث في عام 2023 تجاوز لأحد المستويين 113 أو 117 الموجبين للتدخل.

جيم - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية والمستوى

155 - بموجب المنهجية المعمول بها، يجري استعراض بدل إعالة الطفل مرة كل سنتين، وبحسب كمبلغ مقطوع عالمي بدولارات الولايات المتحدة. ويعكس هذا المبلغ المقطوع مستويات التخفيضات الضريبية المتصلة بالأطفال والمدفوعات التي تُسدد بموجب التشريعات الاجتماعية في مراكز العمل الرئيسية الثمانية التي توجد بها مقار، بدخل مرجعي مكافئ للرتبة ف-4 (الدرجة السادسة) (بما في ذلك بدل الزوج). وتحول قيم بدل إعالة الأطفال في كل مركز من مراكز العمل التي بها مقار إلى دولارات الولايات المتحدة باستخدام متوسط أسعار الصرف على مدى الاثني عشر شهرا السابقة للاستعراض. ثم تجمع المبالغ بدولارات الولايات المتحدة حسابيا وترجح بحسب عدد الموظفين في مراكز العمل المقابلة. وإذا ما حسب على هذا الأساس، فإن المستوى المنقح لبدل إعالة الطفل سيبلغ 4 998 دولارا في السنة. ويبلغ بدل المعالين من الدرجة الثانية، الذي حدد بنسبة 35 في المائة من بدل إعالة الطفل، 1 749 دولارا، ويبلغ بدل إعالة طفل ذي إعاقة، الذي حدد بضعف بدل إعالة الطفل، 9 996 دولارا سنويا. وفي المواقع التي تتداول فيها العملات الصعبة، يُحوّل المبلغ العالمي إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة في تاريخ الإصدار. وتظل مبالغ العملة المحلية في تلك المواقع دون تغيير إلى أن يتم الاستعراض المقبل.

156 - وخلال عدة استعراضات سابقة للمنهجية المتعلقة ببدلات الإعالة، أعربت اللجنة عن قلقها إزاء الأثر الذي قد يحدثه مركز عمل واحد على المستوى العام. وفي هذا السياق، وبالإضافة إلى المستويات المقترحة لبدلات الإعالة المحسوبة على أساس المنهجية الحالية، عرضت على اللجنة أيضا طريقة بديلة لحساب بدل إعالة الطفل. وبموجب هذه الطريقة، سيحدد مستوى البدل باعتباره مبلغا مقطوعا يعادل نسبة مئوية من المرتب الأساسي الصافي بدولارات الولايات المتحدة عند الدخل المرجعي للرتبة ف-4 (الدرجة السادسة) وقت الاستعراض. وعلى غرار المنهجية الحالية، سيدفع هذا المبلغ المقطوع على الصعيد العالمي، وينطبق على جميع مستويات الدخل، وسيبقى دون تغيير إلى حين إجراء الاستعراض المقبل. وخلال الاستعراض المقبل للمستوى، سيتم تحديث المبلغ المقطوع بتطبيق نفس النسبة المئوية على المرتب الأساسي الصافي الحالي. واقترح استخدام مبلغ يعادل نسبة 4 في المائة من المرتب الأساسي الصافي. واستندت النسبة المئوية إلى تحليل للمستويين السابق والحالي للبدلات، اللذين وافقت عليهما الجمعية العامة، وتقرر أنهما 3,9 في المائة و 4,0 في المائة من المرتب الأساسي الصافي، على التوالي. واستنادا إلى المنهجية المقترحة، سيكون مستوى بدل إعالة الطفل 3 322 دولارا سنويا، وسيبلغ بدل المعالين من الدرجة الثانية وبدل إعالة طفل ذي إعاقة 1 163 دولارا و 6 645 دولارا سنويا، على التوالي.

157 - وتقدر الآثار المالية المترتبة على التعديل المقترح للبدلات في إطار المنهجية الحالية بمبلغ 79 مليون دولار سنويا على نطاق المنظومة، بينما تقدر الآثار المالية المترتبة في إطار المنهجية المقترحة بمبلغ 15 مليون دولار سنويا.

المناقشة التي دارت في اللجنة

158 - وأحاطت ممثلة شبكة الموارد البشرية علما بالوثيقة المعنية بالمضي قدما في المناقشات التي طال أمدها بشأن إجراء استعراض تقني لبدل إعالة الأطفال وبدل المعالين من الدرجة الثانية، واختتام هذه المناقشات. وفي حين أن الشبكة تعترف بمزايا كلا الاقتراحين في معالجة المسائل التي أثرت سابقا والمتعلقة بالوزن الزائد غير المبرر للتغييرات في فرادى مراكز العمل، فقد ذكرت الممثلة أن المنهجية المقترحة قد توفر مزيدا من الاستقرار في المنهجية لأنها ستفصل الحساب عن الممارسات المتبعة في مراكز العمل الثمانية التي بها مقار.

159 - ولاحظت ممثلة لجنة التنسيق مع الأسف أن بدلات إعالة الأطفال لم تُحدث منذ عام 2011 على الرغم من أن البدلات لا تزال تشكل عناصر هامة لجميع الموظفين المدنيين الدوليين. وذكرت أن هذه البدلات، بوصفها استحقاقا اجتماعيا، تتماشى مع السياسات التي تعتمدها معظم الحكومات، وأن الموظفين المدنيين الدوليين يحرمون عموما من هذه الاستحقاقات بمجرد أن توظفهم الأمم المتحدة. وذكرت أن لجنة التنسيق ترى أن المنهجية الحالية تتسم بالكفاءة، على الرغم من المسائل التي أثرت بشأنها في الماضي، وتعتقد أنها ينبغي أن تظل دون تغيير. ولذلك، فإنها تؤيد المستويات المنقحة في إطار المنهجية الحالية. وعلى الرغم من أن لجنة التنسيق لا تؤيد إجراء تغيير في المنهجية نفسها، فإنها تأمل في أن تدرك الجمعية العامة أهمية تحديث مستوى بدل إعالة الطفل في عام 2022.

160 - ولاحظت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أيضا مع القلق أنه لم تجر أي تعديلات على بدلات الإعالة التي وافقت عليها الجمعية العامة منذ عام 2011، على الرغم من التوصيات السابقة التي قدمتها اللجنة للقيام بذلك. وذكرت أن الاتحاد يرى أن بدلات إعالة الأطفال وغيرها من بدلات الإعالة تشكل دعامة أساسية لمجموعة الاستحقاقات وعناصر الأجر في الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، يرى الاتحاد أن بدلات الإعالة، بوصفها عنصرا من عناصر مجموعة عناصر الأجر، هي أيضا عامل رئيسي عند المعالجة الشاملة لمسألة نوع الجنس والتنوع وتجديد شباب القوة العاملة لضمان أن تظل الأمم المتحدة من أرباب العمل المفضلين وأن تستمر في اجتذاب أفضل الموظفين واستبقائهم. وأشار إلى أنه عندما نظر في هذا الموضوع آخر مرة، اقترح إجراء حساب مخصص يستند إلى استعراض متوسط التغيرات في الاستحقاقات المتصلة بالطفل بالعملة المحلية منذ الاستعراض السابق. وأشارت الممثلة أيضا إلى أن الحساب المخصص المقترح لم تقبله الجمعية العامة، وشددت على أنه بالنظر إلى مرور عدة سنوات على الاستعراض السابق، فمن غير الواقعي الاستمرار دون تعديل المستوى. وأشارت الممثلة إلى أن الاتحاد يؤيد الإبقاء على المنهجية الحالية ويحث اللجنة بقوة على بذل كل جهد ممكن لضمان تنفيذ بدل إعالة الأطفال بما يتماشى مع التوقعات المشروعة للموظفين.

161 - وذكر ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن الإخفاق في السنوات الأخيرة في تحديث البدلات المتعلقة بالأطفال والمعالين من الدرجة الثانية والأطفال ذوي الإعاقة هو أحد أكثر مصادر القلق والإحباط التي أعرب عنها من يمثلهم الاتحاد بصورة متكررة. ورأى الممثل أن هذه البدلات تمثل توقعات رئيسيا للموظفين وضرورية لاجتذاب المرشحات والآباء والأمهات الشباب واستبقائهم. وعلاوة على ذلك، من الضروري ضمان أن تظل الأمم المتحدة رب عمل داعم للموظفين الذين لديهم أطفال ذوو إعاقة، ولا سيما في تعزيز ثقافة الوعي والدعم بشأن مسائل الإعاقة. وعلى الرغم من أن الاتحاد يفضل الإبقاء على المنهجية الحالية، فإنه لن يعارض الخيار المقترح. غير أنه إذا أقرت اللجنة المنهجية المنقحة، فقد ذكر أن الاتحاد

سيقتراح إجراء استعراض سنوي للمستوى، ولا سيما في فترة ارتفاع التضخم وانخفاض القدرة على التنبؤ بالقوة الشرائية للموظفين. ويرى الاتحاد أن أوجه عدم اليقين هذه عادة ما يكون لها أثر أشد خطورة على الآباء والأمهات الشباب في المستوى الأدنى من سلم الدخل.

162 - وأكدت اللجنة من جديد أهمية هذا البديل كجزء من مجموعة عناصر الأجر لجميع الموظفين، مشيرة إلى أن الجمعية العامة دأبت على تأييد بديل إعالة الطفل بوصفه استحقاقا اجتماعيا منذ إنشائها في عام 1947. وعلاوة على ذلك، كررت اللجنة التأكيد على أن الأساس المنطقي الأولي للجمعية العامة لبديل إعالة الطفل هو إنشاء استحقاق اجتماعي لموظفي الأمم المتحدة مماثل في طبيعته للاستحقاق الذي تقدمه الحكومات الوطنية لمواطنيها. وأشارت اللجنة إلى أن الغرض من هذا البديل ليس التعويض عن النفقات الفعلية للأطفال، بل إنشاء استحقاق منصف بين جميع الموظفين المدنيين الدوليين، بصرف النظر عن جنسيتهم أو مكان انتدابهم. وفي الحالات التي يتلقى فيها الموظف مبلغا مباشرا فيما يتعلق بالمعالين من بلده الأصلي، يخفض مبلغ بديل إعالة الطفل التي تقدمها الأمم المتحدة بمقدار أي مدفوعات من هذا القبيل.

163 - واستعرضت اللجنة المنهجية الحالية التي تحدد البديل استنادا إلى بدلات إعالة الأطفال المتلقاة في شكل تخفيضات ضريبية ومدفوعات اجتماعية في مراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقر. وسلمت بأن المقار الثمانية تستخدم كبديل للنظام برمته لأن نمذجة بدلات إعالة الأطفال في جميع مراكز العمل ليست مجدية ولا ضرورية لإنشاء بديل عادل وشفاف.

164 - وأقرت اللجنة بأن المنهجية الحالية قد عملت بشكل جيد لسنوات عديدة. غير أنها تدرك أيضا أن هناك مسائل قد أثرت في الماضي. ولاحظت بوجه خاص أن أي مركز من مراكز العمل الثمانية يمكن أن يكون له تأثير كبير على المستوى العام كما لوحظ خلال الاستعراضات العديدة الماضية. ولا يزال هذا الأثر المهيمن لمركز عمل واحد يشكل مصدر قلق للجنة والجمعية العامة. ولذلك رأت اللجنة أن الاقتراح الجديد في طريقة حساب بديل إعالة الطفل هو محاولة لمعالجة هذه المسألة.

165 - ولاحظت اللجنة أن المنهجية المقترحة تحتفظ بسمات المنهجية الحالية التي نجحت بشكل جيد، مثل وضع مبلغ مقطوع عالمي لجميع مستويات الدخل، بصرف النظر عن الجنسية أو مكان الانتداب. وسينخفض هذا البديل، الذي يحدد كمبلغ مقطوع، من حيث النسبة المئوية لصافي الأجر مع زيادة مستوى الدخل، وهو سمة مشتركة في معظم الخطط الوطنية لبدلات إعالة الأطفال. ورحبت اللجنة أيضا بأن المنهجية المقترحة لم تعد تعتمد على بدلات إعالة الأطفال في مراكز العمل الثمانية التي بها مقر - وهو ما يمكن أن يتغير على نحو لا يمكن التنبؤ به - بل على قاعدة موحدة مستقرة وراسخة في جميع مراكز العمل وافقت عليها الجمعية العامة بالفعل، ألا وهي المرتب الأساسي الصافي. ورأت اللجنة أن ذلك يبسط طريقة الحساب، ويزيل فعليا هيمنة أي مركز عمل واحد ويعالج قصورا طال أمده في المنهجية الحالية.

166 - ولاحظت اللجنة أن مستويات المعدلين الماضيين لبديل إعالة الطفل اللذين كانا يستندان إلى بدلات إعالة الأطفال في مراكز العمل الثمانية التي بها مقر تعادل حوالي 4 في المائة من المرتب الأساسي الصافي في الرتبة ف-4 (الدرجة السادسة). ولذلك، فإن إنشاء مستوى جديد من البديل بنسبة 4 في المائة من المرتب الأساسي الصافي كان متسقا تماما مع هذين البديلين السابقين اللذين وافقت عليهما الجمعية العامة في عامي 2008 و 2010 (انظر القرارات 251/63 و 258/65).

167 - ووافقت اللجنة على أن مستوى البديل ينبغي ألا يتغير تلقائياً مع كل تغيير في المرتب الأساسي الصافي. وبدلاً من ذلك، يمكن استعراض مستوى النسبة المئوية للمرتب الأساسي الصافي بصورة دورية، مع مراعاة الاتجاه العام لتطور بدلات إعالة الأطفال ضمن مؤشرات أخرى. واقترح أحد أعضاء اللجنة أنه بعد تنفيذ المنهجية المنقحة، ينبغي إجراء مزيد من المناقشات بشأن هذه المسألة كجزء من الاستعراض الشامل المقبل لمجموعة عناصر الأجر.

168 - وبالنظر إلى كلا الخيارين، أيدت اللجنة الاقتراح الجديد وخلصت إلى أنه حقق الهدف المتمثل في القضاء على أثر أي مركز عمل واحد على المستوى العام لأنه يعكس مستوى بدلات إعالة الأطفال التي وافقت عليها الجمعية العامة قبل إدخال الأثر المهيمن لمركز عمل واحد في الحسابات. وشددت اللجنة على أن هذه المنهجية الجديدة أنشأت آلية تحديث أكثر استقراراً تستند إلى معايير موثوقة وعملية تتماشى مع الزيادات في المرتب الأساسي الصافي.

169 - وأكدت اللجنة أيضاً أن المنهجية المقترحة تتماشى مع المبادئ العامة لرفاه الموظفين وواجب العناية والمساواة بين الجنسين على النحو المبين في إطار إدارة الموارد البشرية. وخلصت كذلك إلى أن بدلات الإعالة يجب أن تظل سارية كواجب من استحقاقات واجب العناية، ولاحظت مع القلق أن المستوى الحالي للبديل لم يُحدث منذ 10 سنوات.

قرارات اللجنة

170 - قررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بالقرارات التالية:

(أ) ينبغي تحديد بدل إعالة الطفل كمبلغ مقطوع عالمي محسوب بنسبة 4 في المائة من المرتب الأساسي الصافي بدولارات الولايات المتحدة على أساس الدخل المرجعي للرتبة ف-4 (الدرجة السادسة)، وقت الاستعراض؛

(ب) يتم تحويل مبلغ البديل بدولارات الولايات المتحدة في مراكز العمل ذات العملات الصعبة إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة في تاريخ الإصدار، ليظل دون تغيير إلى حين إجراء الاستعراض التالي من الاستعراضات التي تُجرى كل سنتين؛

(ج) يعاد حساب المبلغ المقطوع على نفس الأساس وقت إجراء كل استعراض لاحق للمستوى؛

(د) يمكن استعراض النسبة المئوية من المرتب الأساسي الصافي المستخدم لتحديد بدل إعالة الطفل بصورة دورية، مع مراعاة الاتجاه العام لتطور بدلات إعالة الأطفال؛

(هـ) ينبغي تحديد بدل المعالين من الدرجة الثانية بنسبة 35 في المائة من البديل المقترح لإعالة الطفل؛

(و) ينبغي تحديد بدل إعالة طفل ذي إعاقة في ضعف البديل المقترح لإعالة الطفل.

171 - وقررت اللجنة أيضاً أن توصي الجمعية العامة بأن تقوم، استناداً إلى قرارها بتنقيح المنهجية، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023 بما يلي:

(أ) تحديد بدل إعالة الطفل في مبلغ 3 322 دولاراً سنوياً؛

- (ب) تحديد بدل إعالة الطفل ذي الإعاقة في مبلغ 6 645 دولارا في سنويا؛
- (ج) تحديد بدل المعالين من الدرجة الثانية في مبلغ 1 163 دولارا سنويا؛
- (د) تحويل مبلغ البديل بدولارات الولايات المتحدة في مراكز العمل ذات العملات الصعبة، على النحو المحدد في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) أعلاه، إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة في تاريخ الإصدار، ليظل دون تغيير إلى حين إجراء الاستعراض التالي من الاستعراضات التي تُجرى كل سنتين؛
- (هـ) تخفيض قيم بدلات الإعالة بمقدار أي مدفوعات مباشرة يحصل عليها الموظف من إحدى الحكومات فيما يتعلق بالمعالين؛
- (و) وقف أي تدابير انتقالية تظل سارية المفعول نتيجة للمنهجية المنقحة المؤرخة 1 كانون الثاني/يناير 2009 وفقا للقرار السابق للجنة بوقف هذه التدابير الانتقالية عند الانتهاء من دورتي الاستعراض A/63/30، الفقرة 129 (د)).

دال - استعراض تنفيذ حافز الاستقدام

- 172 - وافقت الجمعية العامة في قرارها 244/70 على منح حافز لاستقدام الخبراء في المجالات العالية التخصص في الحالات التي تكون فيها المنظمة غير قادرة على استقدام أفراد من ذوي المؤهلات المناسبة، على النحو المبين والموصى به في الفقرتين 271 و 279 (ج) من التقرير السنوي للجنة لعام 2015 (المشار إليه فيما يلي باسم "حافز الاستقدام"). وقررت الجمعية العامة في القرار نفسه أن تقيم اللجنة النظام بعد انقضاء فترة ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذه، وقد أجرت اللجنة استعراضا في عام 2020. وبما أن المعلومات التي قدمتها المنظمات في ذلك الوقت أظهرت أن منظمة واحدة فقط هي التي سددت مبلغا تحفيزيا، قررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بأنها ستجري استعراضا آخر لحافز الاستقدام في غضون سنتين، بغية تقييم استخدامه.
- 173 - واستعرضت اللجنة، في دورتها الرابعة والتسعين، تنفيذ حافز الاستقدام استنادا إلى استبيان من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية يلتمس معلومات من المنظمات، واستجابت له جميع المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وقد سلمت اللجنة بأن حافز الاستقدام سيستخدم في ظل ظروف محدودة جدا. وكشفت البيانات المستقاة من الردود على الاستبيان أن منظمين فقط، هما اليونيسف والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، أبلغتا عن دفع حوافز استقدام لما مجموعه موظفان على النحو المبين في الجدول 2. وأبلغت ثلاث منظمات في المجموع عن دفع حوافز استقدام منذ إنشائها، ويشمل ذلك المدفوعات التي أبلغ عنها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في وقت الاستعراض السابق في عام 2020.

الجدول 2

تفاصيل مدفوعات حوافز الاستقدام

المنظمة	الرتبة	نوع الجنس	الجنسية	المهنة	المنفوعات	السنوات التي المبلغ الإجمالي للحافز قائمة بمراكز العمل سُدَّت عنها المنفوع حتى الآن التي سُدَّت فيها (بدايات الولايات المتحدة) المنفوعات	جنييف
المنظمة العالمية ف-4 للملكية الفكرية	ف-4	ذكر	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	كبير مطوري التطبيقات ومدير خدمات الدعم (3 دفعات)	2020 و 2021	17 500	جنييف
منظمة الأمم ف-4 المتحدة للطفولة	ف-4	أنثى	الولايات المتحدة الأمريكية	الشراكات	2020	15 000	واشنطن العاصمة

174 - ويبدو أن المعلومات المتعلقة بالسوق الخارجية في بعض البلدان تظهر تنافسا متزايدا على بعض المهارات التي يكثر الطلب عليها، مثل المهارات في ميدان تكنولوجيا المعلومات، وارثني أنه سيكون من المهم معرفة ما إذا كان لهذه التطورات تأثير على المنظمات المشتركة في النظام الموحد وإلى أي مدى.

المناقشة التي دارت في اللجنة

175 - أحاطت ممثلة شبكة الموارد البشرية علما باستعراض حافز الاستقدام. وسلطت الضوء على أن حافز الاستقدام قد استحدث في أعقاب الاستعراض الشامل السابق لعناصر الأجر كحافز لاستقدام الخبراء في المجالات العالية التخصص في الحالات التي تكون فيها المنظمة غير قادرة على استقدام أفراد من ذوي المؤهلات المناسبة. وبموجب هذا التعريف تحديدا، لن يكون التنفيذ الناجح للحافز متوافقا مع عدد كبير من الحالات، لأنه يقصد به أن يكون أداة للتعامل مع حالات محددة ونادرة.

176 - وأبلغت اللجنة بأن تنفيذ هذا الحافز في العديد من المنظمات يتطلب تغييرات مكرسة في النظم المالية والنظم الأساسية المتعلقة بالموظفين، بما في ذلك تبادل الآراء مع مجالس الإدارة. ولذلك، فإن الفترة الحالية لاستعراض تنفيذ الحافز قد لا تكون كافية بعد للحصول على صورة شاملة وكاملة.

177 - وقالت الممثلة إن شبكة الموارد البشرية لا تزال تعتبر حافز الاستقدام أداة هامة وقيمة لضمان القدرة التنافسية المستدامة للنظام الموحد في أسواق عمل محددة جدا وتقنية في كثير من الأحيان. ولذلك، وافقت الشبكة على التوصية الداعية إلى مواصلة الرصد والإبلاغ المنتظمين. ولم تر الشبكة ضرورة لإجراء أي تعديلات في النطاق والمعايير في هذه المرحلة. وأعربت عن اعتقادها بأن أي استعراض متعمق آخر للحافز ينبغي أن يجرى في سياق الاستعراض الشامل لعناصر الأجر، حسب الاقتضاء.

178 - وذكرت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن الاتحاد يفهم ويؤيد تماما الأساس المنطقي لهذا الحافز. وبصفة عامة، يتفق الاتحاد أيضا مع بيان شبكة الموارد البشرية. غير أن الاتحاد قدم بعض الحذر وطلب تنفيذ الحافز بطريقة شفافة بوضوح وعدم استخدامه "كورقة مساومة" من جانب الموظفين المحتملين، وهو مجال تم التوثيق فيه أن أداء مقدمي الطلبات الذكور كان أفضل. وذكرت ممثلة الاتحاد أن تنفيذ حافز الاستقدام ينبغي أن يتبع قواعد ومعايير واضحة.

179 - وأشارت ممثلة لجنة التنسيق إلى أن حافز الاستقدام قد بدأ في عام 2015 للاستجابة لطلب المنظمات بإدخال مبادرة تهدف إلى اجتذاب مرشحين ذوي مهارات عالية التخصص في الحالات التي لا تسفر فيها عمليات الاستقدام عن اختيار مرشحين مناسبين. وتبين المعلومات المقدمة أن ثلاث منظمات

فقط أبلغت عن الاستفادة من مدفوعات حوافز الاستقدام، وأن عدد الموظفين الذين استفادوا من الحافز يقتصر على موظفين اثنين. وأثارت هذه البيانات تساؤلات بشأن فائدة حافز الاستقدام.

180 - وأعربت الممثلة عن قلقها إزاء البيان بشأن "عالم العمل الجديد وما إلى ذلك..." الذي أثارته منظمة واحدة. وفي حين أن البيان يعكس آراء إحدى المنظمات، فإنها ذكرت أن لجنة التنسيق تجد صعوبة في تصديق أنه بالنسبة للوظائف التي يعلن عنها في جميع أنحاء العالم، لا يوجد مرشح واحد يقبل عرض عمل في جنيف. وإذا كان هذا المنطق صحيحاً، فلن تتمكن الأمم المتحدة أبداً من تعيين أي شخص في مراكز العمل الشاقة. وعلى الرغم من كل شيء، فإن الأمم المتحدة اليوم رب عمل جيد وجذاب. وقد ذكرت لجنة التنسيق في مختلف المحافل أن الذين ينضمون إلى الأمم المتحدة لا ينضمون إليها دائماً بسبب الاستحقاقات ولكن إيماناً منهم بالقيم والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

181 - وذكرت الممثلة أن لجنة التنسيق تعتقد أن هناك حاجة إلى وضع معايير موضوعية وواضحة لمنح حافز الاستقدام من أجل ضمان الاتساق والعدل والإنصاف والقضاء على خطر أي شكل من أشكال المحسوبية. وتعتقد لجنة التنسيق أن تعزيز مجموعة عناصر الأجر بدلاً من زيادة تخفيضها قد يكون أفضل طريقة لاجتذاب الموظفين ذوي المهارات العالية لجميع فئات الوظائف، استناداً إلى المادة 101 من الميثاق، وتوافق على التوصية باستعراض حافز الاستقدام خلال الاستعراض المقبل لمجموعة عناصر الأجر.

182 - وأعرب ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تشككه في أن أي عناصر من عناصر الأجر تنشئ مسارات موازية لنظام الأجور الموحد المشترك على نطاق النظام الموحد. وذكر أن الاتحاد لا يريد أن يرى تطوراً تمارس فيه بعض المنظمات التي هي في وضع مالي يمكنها من القيام بذلك ميزة على المنظمات الأخرى التي قد تواجه قيوداً مالية أكثر إحكاماً. وفي حين يدرك الاتحاد أن النظام الموحد يمر بفترة من المنافسة الشديدة على المواهب المتخصصة، فإنه يعتقد أنه ينبغي للمنظمات أن تستجيب لهذه البيئة من خلال تكييف متسق ومرن لتوصيف وظائفها ومستوياتها، وليس من خلال تطبيق تدابير مخصصة وانتقائية. وفيما يتعلق بهذه النقطة، أشار الممثل إلى أن عدداً من المسميات الوظيفية المستخدمة قد عفا عليها الزمن وتميل إلى التقليل من شأن الوظائف الجاذبة في النظام. وذكر أن الاتحاد يعتقد أن من الضروري الحصول على مزيد من المعلومات من المنظمات عن الأسباب التي جعلت هذا الحافز يحظى بهذا الإقبال المنخفض في الفترة المشمولة بالتقرير. وبدون مزيد من البيانات، كان من الصعب على الاتحاد أن يتخذ موقفاً بشأن هذه المسألة. وأشار الممثل إلى أن الاتحاد سيؤيد التوصية الداعية إلى إبقاء حافز الاستقدام قيد الاستعراض، إذا ظل الاستخدام على درجة عالية من التخصص والمحدودية.

183 - وأعربت اللجنة عن تقديرها لإجابة جميع المنظمات المشتركة في النظام الموحد على الاستبيان المقدم من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وتساءل بعض أعضاء اللجنة عن الاستخدام المحدود لحافز الاستقدام من جانب المنظمات وما إذا كانت هناك حاجة إلى الإبقاء عليه. ورأى أعضاء آخرون أن انخفاض معدل الاستخدام يمكن أن يعزى إلى عدم وضوح تعريف "المجالات العالية التخصص". وأوصى بعض أعضاء اللجنة باستخدام أساليب أكثر نشاطاً مثل استراتيجيات الاستقدام التي تشمل استخدام شركات البحث عن المرشحين، والإعلانات عن الوظائف الشاغرة في الرسائل الإخبارية، والاتصال بالجمعيات المهنية في المجالات المطلوبة، مثل المجالات المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا النووية.

184 - وردا على اللجنة، أكدت ممثلة منظمة الطيران المدني الدولي من جديد أهمية ووجاهة وجود مخطط مرن مثل حافز الاستقدام، لا سيما في الأوقات الراهنة، حيث أصبحت المنافسة على المواهب أكثر حدة. وأبرزت الممثلة أن منظمة الطيران المدني الدولي تشهد الآن، أكثر من أي وقت مضى، زيادة في العروض المرفوضة وزيادة معدلات الاستنزاف. وعلى الرغم من أن استخدام الحافز لم يكن شائعا داخل المنظمة وقت تقديم التقارير إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، فمن المرجح أن يتغير ذلك لأن المنظمة تواجه صعوبة متزايدة في اجتذاب المهارات المتخصصة والاحتفاظ بها، في تكنولوجيا المعلومات وغيرها من المجالات الرقمية ذات الصلة. غير أن المنظمة تعتقد أن حافز الاستقدام في هيكله يمكن أن يستفيد من زيادة الهيكله والتوجيه، فعلى سبيل المثال، يمكن للجنة أن تطلب إلى المنظمات توضيح أي مهارات متخصصة والتماس الموافقة عليها مقدما وقبل عرضها على أي مرشح. وذكرت الممثلة أن منظمة الطيران المدني الدولي تعتقد أن المنافسة على المواهب كانت موضوعية لسنوات، ولكن الجائحة قد عجلت بسرعة بالمنافسة في العاملين الماضيين؛ ووفقا لبعض التوقعات، يمكن أن يستمر هذا الوضع عقدا آخر. والواقع أن منظمة الطيران المدني الدولي قد يكون لديها دائما أشخاص متاحون للعمل في المنظمة. ومع ذلك، يبقى السؤال الحقيقي عما إذا كانت ستتمتع بالتنوع المناسبة من المواهب التي تسعى إلى العمل في المنظمة.

185 - وأيد بعض أعضاء اللجنة الرأي الذي أعربت عنه ممثلة شبكة الموارد البشرية ومفاده أن حافز الاستقدام يخدم غرضه كأداة أخرى تستخدمها المنظمات عندما تواجه صعوبات في استقدام المواهب المناسبة. بيد أن اللجنة لاحظت أنه من أجل ضمان التطبيق المتسق والعاقل لحافز الاستقدام، من الضروري تحديد معايير منحه بوضوح وتوضيح المقصود بعبارة "المجالات العالية التخصص".

186 - وأشار أحد أعضاء اللجنة أيضا إلى أهمية تجنب تكرار حالة تدفع فيها أي منظمة "علاوة تحفيزية" سخية لجميع موظفيها كما حدث في الماضي في سياق حوافز الأداء. وهذه المدفوعات التي لا أساس لها تقوض المبادئ الأساسية للنظام الموحد. وينبغي للمنظمة أيضا أن تتجنب الازدواجية في دفع أي حوافز تتعلق بالاستقدام.

187 - ووجه نفس العضو في اللجنة الانتباه إلى البيانات التي تبين أن مواطني بلدين متقدمين النمو هم وحدهم الذين منحوا حوافز للاستقدام. وأشار عضو اللجنة إلى أنه لا ينبغي للأمانات أن تلجأ إلى هذا النوع من المدفوعات عند تعيين مواطنين من البلدان المتقدمة النمو فقط. بيد أنه يمكن للجنة أن تستكشف خيارات استخدام حوافز الاستقدام بهدف المساهمة في التمثيل الجغرافي العادل.

188 - ولذلك وافقت اللجنة على أن الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر سيشكل وقتا مناسباً للنظر في تحديد المجالات التي ينبغي فيها استخدام هذا الحافز.

قرارات اللجنة

189 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) استعراض حافز الاستقدام للخبراء في الميادين العالية التخصص وقت إجراء الاستعراض الشامل المقبل الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها 240/76؛

(ب) الطلب إلى المنظمات أن تواصل تقديم تقارير عن تنفيذ حافز الاستقدام إلى اللجنة كل سنتين، إلى أن تجري الجمعية العامة استعراضا شاملا لمجموعة عناصر الأجر.

هاء - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

190 - ألفت اللجنة، عملاً بالمادة 11 من نظامها الأساسي، تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت في ذلك السياق في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمالها في دورتها الثالثة والأربعين، التي عقدت في الفترة من 6 إلى 13 حزيران/يونيه 2022 بطريقة مختلطة في نيويورك. وحضر الدورة جميع أعضاء اللجنة الاستشارية الخمسة (كورين بيكر فيرميولن، سويسرا؛ وإيلين كابيليت، الفلبين؛ وميشيل موبيلو - كاتولا، الكونغو؛ وبيدرو لويس دو ناسيمينتو سيلفا، البرازيل؛ وأندريه تاتارينوف، الاتحاد الروسي)، بالإضافة إلى ممثلي المنظمات واتحادات الموظفين. ونظرت اللجنة في تقرير اللجنة الاستشارية الذي يشمل، في جملة أمور، ما يلي:

(أ) تنفيذ الأمانة للمنهجية والإجراءات والمبادئ التوجيهية التي وافقت عليها لجنة الخدمة المدنية الدولية للدراسات الاستقصائية الأساسية لعام 2021؛

(ب) توصيات اللجنة الاستشارية بشأن جمع بيانات الدراسات الاستقصائية في نيويورك بغرض إجراء مقارنات لتكلفة المعيشة مع مراكز العمل الأخرى؛ ونتائج الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكاليف المعيشة لعام 2021 التي جرت في جميع مراكز العمل التي بها مقر (جنيف ولندن ومدريد ومونتريال وباريس وروما وفيينا) وواشنطن العاصمة في تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر 2021.

191 - وشملت المنهجية التي تقوم عليها جولة عام 2021 تغييراً في حساب متوسط سعر بند ما من متوسط حسابي إلى متوسط هندسي؛ وإدراج الإنفاق على التأمين الطبي التكميلي في تحديد مؤشر التأمين الطبي ووزنه؛ واستخدام بيانات الدراسات الاستقصائية التي تجمع من أصحاب المساكن في تجهيز بيانات المساكن، باستثناء الإيجار، الذي ستستخدم فيه القيم المسندة لمتوسط الإيجارات من مستأجرين من نفس فئات المساكن، على النحو الوارد في الدراسة الاستقصائية. وفيما يتعلق بجمع بيانات الأسعار، لاحظت اللجنة الاستشارية وجميع المشاركين ارتفاع حجم بيانات الأسعار التي جمعت في نيويورك باستخدام الأمانة لطريقة جمع الأسعار تلقائياً عبر الإنترنت، المعروفة باسم "استخراج البيانات من المواقع الشبكية"، مقارنة بجمع بيانات الأسعار يدوياً من المواقع الشبكية أو الطرائق التقليدية المتمثلة في زيارات المتاجر والمكالمات الهاتفية. وكان هناك اتفاق عام على أن استخراج البيانات من المواقع الشبكية هو طريقة فعالة لجمع البيانات من المرجح أن تسفر عن بيانات دقيقة ومتوسط أسعار أكثر موثوقية، ولكن بعض المشاركين أشاروا إلى أن هناك أيضاً تحديات تتعلق بالكم الهائل من الوقت والموارد اللازمة لمعالجة الكميات الكبيرة من البيانات المتولدة. وتوافق اللجنة الاستشارية على أن استخدام طريقة استخراج البيانات من المواقع الشبكية يتماشى مع ممارسة العديد من الوكالات الإحصائية، مضيفة أن مصادر البيانات المستخدمة في الدراسات الاستقصائية مقبولة، ولذلك فإنها توصي باستخدام بيانات الأسعار المجمعة منها.

192 - واستعرضت اللجنة الاستشارية معدلات مشاركة الموظفين في الدراسات الاستقصائية للنفقات، مما أدى إلى تقدير معاملات الترجيح الموحدة الجديدة للنفقات فضلاً عن معاملات الترجيح الخاصة بمراكز العمل المستخدمة في حسابات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وخلصت إلى أن معاملات الترجيح تقي بمعايير الدقة المحددة لتقديراتها وأن أنماط الترجيح الأخرى المستمدة من نفقات السكن ونفقات الأسر المعيشية موثوقة بما فيه الكفاية لاستخدامها. ورأت أيضاً أن نفقات السكن ونفقات الأسر المعيشية قد جمعت وفقاً للمبادئ التوجيهية والإجراءات المعتمدة، مما أدى إلى نتائج صحيحة. وعلى وجه التحديد، أوصت

اللجنة باستخدام تقديرات متوسط النفقات المستمدة من بيانات الدراسات الاستقصائية التي يبلغ عنها الموظفون، فضلاً عن بيانات الأسعار المجمعة في نيويورك، كقاعدة لإجراء مقارنات لتكاليف المعيشة مع جميع مراكز العمل الأخرى.

193 - وأكدت اللجنة الاستشارية، لدى استعراضها لنتائج الدراسات الاستقصائية الأساسية للتكاليف المعيشية وتقديم توصيات بشأنها، أن جميع جوانب الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة لعام 2021 قد أجرتها الأمانة في جميع مراكز العمل المعنية وفقاً للمنهجية والإجراءات والمبادئ التوجيهية التي أقرتها اللجنة لجولة الدراسات الاستقصائية لعام 2021، باستثناء بعض التعديلات التي اعتبرتتها اللجنة الاستشارية معقولة وصحيحة ومبررة بالنظر إلى الظروف. ولذلك أوصت بأن توافق اللجنة على نتائج الدراسات الاستقصائية.

194 - وعلاوة على ذلك، أعربت اللجنة الاستشارية عن آراء بشأن طائفة واسعة من المسائل، كان أكثرها إثارة للجدل موثوقية البيانات المجمعة (الأسعار والنفقات) واستقرارها وشفافيتها، والاعتبارات المتصلة ببيانات أسعار الإيجار السائدة في السوق، وعلى وجه التحديد، الانحراف المنهجي المستخدم في حساب الرقم القياسي للإيجار؛ ومراقبة الدراسة الاستقصائية للأسعار في نيويورك بشكل مستقل؛ وتأثير جائحة كوفيد-19 على أنماط الإنفاق وآثار سلسلة الإمداد؛ وأسباب الصدمات في تسويات مقر العمل عند تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية بين جولات الدراسات الاستقصائية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

195 - أعربت ممثلة شبكة الموارد البشرية عن تقديرها لعمل أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومنسقي الدراسات الاستقصائية وأعضاء لجان الدراسات الاستقصائية المحلية والأطراف الأخرى المشاركة في إجراء الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة، مضيفاً أن الدراسات الاستقصائية أجريت بعد تقييم معايير الجدوى وتمتثل على نطاق واسع للمنهجية المعتمدة على النحو الذي أكدته اللجنة الاستشارية. وأعربت الممثلة أيضاً عن تقديرها للفرصة التي أتاحت لأصحاب المصلحة لإجراء استعراضات مستندية، لتحليل الأمانة لبيانات الدراسة الاستقصائية، التي يمكن خلالها استعراض أجزاء كبيرة من البيانات. وإذ شددت الممثلة على الحاجة إلى ضمان الاستقرار والشفافية والقدرة على التنبؤ في تحديد الأجور، أشارت إلى وجود اختلافات وتباين في "العودة إلى الوضع الطبيعي" بعد جائحة كوفيد-19، مع تباين أنماط التضخم ومستويات الأسعار واتجاهات أسعار الصرف، ولهذا السبب طلبت الشبكة إجراء تقييم موضوعي وشامل لأثر هذه العوامل على نتائج الدراسة الاستقصائية، مع إعطاء اللجنة الاستشارية دوراً في إسداء المشورة للجنة. غير أن هذا التحليل للعوامل المؤثرة لم يجر بعد، حتى وإن كانت هناك مؤشرات واضحة على الأثر السلبي على نتائج الدراسات الاستقصائية، ولا سيما فيما يتعلق بمقارنات الإيجار ومعامل الترجيح النسبي لعنصر الإسكان، في معظم مراكز العمل. ومما زاد من تفاقم الأثر السلبي التغييرات التي أقرتها اللجنة مؤخراً على المنهجية، والمتصلة بإدراج نفقات أصحاب المنازل. ولم تكن التحليلات التكميلية التي أجرتها الأمانة بشأن هذه الجوانب كافية، وهناك حاجة إلى مزيد من المناقشات المتعمقة والحلول العملية، بما في ذلك تنفيذ هذه الحلول في جولة الدراسة الاستقصائية الحالية. وعلاوة على ذلك، يلزم إجراء تحليل مفصل لأثر استخراج البيانات من المواقع الشبكية المستخدم في جمع البيانات في نيويورك. وأشارت الممثلة أيضاً إلى أن القواعد التشغيلية المنقحة قد نوقشت واتفق عليها، قبل جائحة كوفيد-19، وأنه على الرغم من أنه من المتوقع

أن تكون كافية للتطبيق العادي لنظام تسوية مقر العمل، فإنها قد لا تكون كذلك بالنسبة لأي أوجه خلل كبيرة بسبب الظروف الاستثنائية.

196 - وذكر ممثل لمنظمة العمل الدولية أنه من المتوقع أن تتغير أنماط الإنفاق من جولة استقصائية إلى أخرى، مضيفاً أن تحليل الأمانة للتحويلات في أنماط الإنفاق عبر ثلاث جولات متتالية يتناول معاملات الترجيح الموحدة للنققات، وهي متوسطات في جميع مراكز العمل، وليست أنماط إنفاق خاصة بكل مركز عمل مثل تلك المرتبطة بعنصر الإسكان. واستشهد بأمثلة على تحولات في أنماط الإنفاق، تعزى، جزئياً على الأقل، إلى تغييرات في المنهجية تبين أن لها أثراً سلبياً على نتائج جنيف وغيرها من مراكز العمل التي تتخذ من أوروبا مقراً لها. وذكر الممثل أيضاً أن الأخذ بطريقة استخراج البيانات من المواقع الشبكية مسألة هامة لأنها زادت إلى حد كبير من حجم بيانات الأسعار وكان ينبغي اختبارها على نطاق أوسع في وقت أبكر، ولكنه وافق على الاقتراح الداعي إلى إجراء تحليل أعمق، في الدورة المقبلة للجنة الاستشارية، لهذه المسألة وغيرها، مثل بيانات أسعار الإيجار السائدة في السوق وتجميع الرقم القياسي للإيجارات، نظراً لارتفاع معامل ترجيحها في المقارنات. وأشار إلى أن تأثير التضخم منذ تاريخ إجراء الدراسة الاستقصائية كان السبب الرئيسي في أن نتائج الدراسة الاستقصائية التي تم تحديثها مؤقتاً حتى حزيران/يونيه 2022 كانت جميعها إيجابية، على الرغم من أن النتائج القياسية كانت أقل من ذلك.

197 - ورحب ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة بزيادة التعاون خلال العملية مما زاد الشفافية زيادة كبيرة. وأيدوا بياني شبكة الموارد البشرية ومنظمة العمل الدولية، ولا سيما فيما يتعلق بالتحليلات الخاصة بمركز العمل وأهمية الرقم القياسي للسكن، مضيفين أن تقرير اللجنة الاستشارية يعكس بدقة المناقشات التي جرت في الدورة. وبالنظر إلى أن أنماط الإنفاق التي شملتها الدراسة الاستقصائية قد لا تعكس الواقع في السنوات الخمس المقبلة، رحبوا بخطة الأمانة لإنشاء آلية لرصد التحويلات في أنماط الإنفاق وطلبوا تفاصيل عن الخطة. وأبلغوا اللجنة بأن الموظفين يتوقعون أن ينعكس التضخم القوي الذي شهدته جميع مراكز العمل التي بها مقار في مستويات الأجور. ومع ذلك، لم تكن هناك ضمانات بشأن النتائج النهائية للدراسات الاستقصائية وقت التنفيذ. وأشاروا إلى عدم اليقين بشأن اتجاهات الاقتصاد الكلي وأنه بعد التحفظات التي أعرب عنها في بداية جولة الدراسة الاستقصائية والعمل الشاق أثناء الدراسات الاستقصائية، يحتاج الموظفون إلى مواصلة الثقة في نظام تسوية مقر العمل. ومن شأن بناء هذه الثقة أن يبسر إلى حد كبير التوصل إلى فهم أفضل لكيفية استخلاص نتائج الدراسة الاستقصائية، وأعربوا في هذا الصدد عن تقديرهم لتقديم تفسيرات تقنية وغير تقنية لنتائج الدراسة الاستقصائية التي أعدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأشاروا أيضاً إلى أن الدراسة الاستقصائية في نيويورك أجريت عندما كان العديد من الشركات والمنظمات يضع سياسات للعودة إلى المكاتب، وأن الحالة أدت إلى زيادات حادة في الإيجار قد تكون مؤقتة ولكنها زادت من التكلفة النسبية لنيويورك مقارنة بالمواقع الأخرى، حيث أن زيادات مماثلة في الإيجارات لم تحدث في مواقع أخرى بسبب طبيعة أسواق الإيجار المختلفة. وأشاروا إلى التحديات الكبيرة التي تواجهها الأمانة أثناء إجراء الدراسات الاستقصائية الأساسية، ولا سيما من حيث مشاركة الموظفين وجمع البيانات، وتحديد بيانات أسعار الإيجار السائدة في السوق، مما يستلزم إدخال حلول بديلة للمنهجية المعتمدة. وأصعب سؤال يتعين على ممثلي الموظفين مواجهته هو لماذا لا تكفل الزيادات في صافي الأجور حتى مع ارتفاع مستويات التضخم. وأشاروا إلى أن التباين بين التضخم المرتفع ونتائج الدراسات الاستقصائية، حتى وإن كانت إيجابية، يجعل من الصعب تبرير الأساس المنطقي لمبدأ نوبلمير ونظام تسوية مقر العمل. وفي مواجهة التضخم

السريع، ربما ينبغي للجنة أن تنتظر في اتخاذ تدابير خاصة لتحسين دعم الأجر الصافي للموظفين في وقت تتآكل فيه القوة الشرائية بسرعة.

198 - وأعربت ممثلة منظمة الأغذية والزراعة عن اتفاقها مع البيانين اللذين أدلت بهما شبكة الموارد البشرية وممثل منظمة العمل الدولية. وأشارت إلى أن التعاون بين الوكالات في روما وثيق جدا في دعم الدراسة الاستقصائية الأساسية، كما هو الحال مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، مما أدى إلى مشاركة كبيرة من الموظفين، ومع ذلك كانت نتائج الدراسة الاستقصائية منخفضة، وهو ما يشكل مصدر قلق لمركز العمل، حيث أن روما لديها بالفعل أدنى تسوية مقر عمل في جميع مراكز العمل التي بها مقر. وأشارت ممثلة منظمة الطيران المدني الدولي إلى أن الدراسات الاستقصائية لم تجر في أفضل الأوقات، لأن جائحة كوفيد-19 لم تخف بعد، مضيفة أن النتائج تعكس أنماط الإنفاق التي كانت في جزء منها طبيعية، وغير طبيعية في جزء آخر. وأعربت ممثلة اليونسكو عن تقديرها لإدراج بعض البنود الرئيسية في جدول الأعمال المؤقت للجنة الاستشارية، مثل استعراض طريقة استخراج البيانات من المواقع الشبكية، وتحديد آثار التغيير المنهجي، والتحقيق في أسباب الصدمات عند الانتقال من تحديث مؤشر الإيجار إلى وضع معايير مرجعية له.

199 - وأعربت اللجنة عن تقديرها لعمل الأمانة وأصحاب المصلحة، فضلا عن مستوى التعاون فيما بينهم، من إعداد الدراسات الاستقصائية الأساسية إلى إجراءات واستعراضها، والتحول الكبير في الانفتاح والثقة التي تم بناؤها منذ تنفيذ نتائج جولة الدراسات الاستقصائية لعام 2016، والتعاون الذي قدمه الخبراء المقيمون في جنيف في استعراض المنهجية والقواعد التشغيلية. ومع ملاحظة أن تسوية مقر العمل موضوع معقد، أثني على رئيس اللجنة الاستشارية لقيادته أعمالها بطريقة شفافة. وأشارت إحدى أعضاء اللجنة إلى أن تنقيح المنهجية الإحصائية والقواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل يتطلب عملا كبيرا وتعاونًا مع أصحاب المصلحة بمن فيهم ممثلو المنظمات واتحادات الموظفين. وأشارت إلى أن عمل الأمانة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل يتعلق أساسا بقياس التغيير، وعلى وجه التحديد، التغير في نسبية تكلفة المعيشة، مضيفة أنها معجبة بتركيز الأمانة على بناء الثقة مع أصحاب المصلحة. وعلى أية حال، فإن اللجنة تعتمد على المشورة والتوجيه اللذين قدمتهما اللجنة الاستشارية، التي أشارت إلى أن المنهجية المعتمدة قد اتبعت في تجميع الأرقام القياسية الجديدة لتسوية مقر العمل. كما قدمت الأمانة مزيدا من المعلومات عن استخراج البيانات من المواقع الشبكية في هذه الدورة، وعن نتائج تحليلها للتغيرات في أنماط الإنفاق عبر الجولات الثلاث المتتالية السابقة، مما يدل على أن المستوى الإجمالي للتغيير الذي تم قياسه في عام 2021 كان مشابها للمستوى الذي حدث في الماضي.

200 - وبينما أقر عضو آخر في اللجنة، مع التقدير، باستعادة الشعور بالثقة بين أصحاب المصلحة، ولاحظ أن جميع النتائج تتجه نحو الإيجابية، تساءل عما إذا كانت الزيادات هي السبيل الوحيد لقياس النجاح. والهدف من هذا النظام هو ضمان درجة عادلة من تعادل القوة الشرائية ويمكن أن يؤدي ذلك إلى انخفاضات أيضا. وتحتاج اللجنة الاستشارية إلى معالجة مسألة الموظفين في جنيف المقيمين خارج سويسرا، حيث يلزم جمع بيانات الأسعار وأسعار الإيجار السائدة في السوق أيضا في فرنسا المجاورة. وأشار عضو آخر في اللجنة إلى أن هناك توافقا في الآراء بشأن التطبيق الصحيح للمنهجية المعتمدة، وحتى لو كان الجميع يفضلون رؤية نتائج أفضل، فإن المعلومات المستكملة المقدمة تشير إلى أن تسويات مقر العمل تعوض عن التضخم المحلي، ولكن ليس على أساس ثابت لأن الرقم القياسي لتسوية مقر العمل يخضع أيضا لعوامل تضخمية أخرى.

201 - وردا على الاقتراح الداعي إلى جمع بيانات الأسعار وبيانات السوق في فرنسا المجاورة، الذي أثاره عضو اللجنة، أوضحت الأمانة أن هناك ولاية طويلة الأمد من الجمعية العامة للجنة لإبقاء هذه المسألة قيد الاستعراض، وأن آخر محاولة لمعالجة هذه المسألة كانت في الدورتين الرابعة والثلاثين والخامسة والثلاثين للجنة الاستشارية. وأشارت نتائج دراسة خاصة، شملت جمع بيانات عن الأسعار وأسعار الإيجار السائدة في السوق في فرنسا المجاورة، إلى أن جمع أسعار مواد البقالة لا يمثل مشكلة. ومع ذلك، لم تكن جميع الأصناف الموجودة في سلة السوق متاحة في فرنسا المجاورة، فعلى سبيل المثال، لم تكن بعض الخدمات متاحة في فرنسا المجاورة أو كانت أقل توافرا منها في جنيف. وعلاوة على ذلك، فإن إدماج فرنسا المجاورة في مجالات جمع البيانات في جنيف سيتطلب أن تغير اللجنة الاستشارية مفهوم النفقات التي ينبغي اعتبارها "داخل المنطقة" أو "خارجها"، لأن التعريف الحالي يستند إلى الحدود الوطنية. وأشارت اللجنة الاستشارية، في دورتها الخامسة والثلاثين، إلى أنه ينبغي، من حيث المبدأ، جمع أسعار السلع والخدمات وكذلك بيانات أسعار الإيجار السائدة في السوق من جميع المناطق التي يوجد فيها الموظفون في المقام الأول، بما في ذلك فرنسا المجاورة، ولكن من الناحية العملية، ليس من الممكن بعد القيام بذلك. وحتى لو تم حل هذه الاعتبارات التقنية، ستظل هناك بعض العقبات القانونية التي تحول دون التوصل إلى حل شامل لطلب الجمعية العامة.

202 - وأشارت إحدى أعضاء اللجنة إلى أنه لا يمكن لأحد أن يتنبأ بأزمات مثل جائحة كوفيد-19، أو الارتفاع اللاحق في تكاليف المعيشة الذي كان محسوسا في أجزاء كثيرة من العالم. ولا يعني مبدأ نوبلمير الانفصال عن الواقع الذي يعيشه العمال الآخرون أو الحكومات أو الشركات الخاصة. وهناك موظفون ما زالوا يعملون عن بعد بعيدا عن مراكز عملهم. وقد تظل بعض التغييرات الناجمة عن الجائحة سمة دائمة من سمات الاقتصادات، وقد أحسنت الأمانة صنعا في استيعاب الوضع السائد من حيث الأثر على هذه الاقتصادات. وقالت إنها ترى أن استعراضات المنهجية الإحصائية والقواعد التشغيلية قد حققت توازنا جيدا بين السمات المستصوبة المتنافسة، أي أن أصحاب المصلحة يشاركون في عملية استعراض هذه الجوانب من النظام، فضلا عن تنفيذ تلك المنهجية. وينبغي لأصحاب المصلحة أن يتقوا في أن أي شواغل متبقية يمكن أن يعالجها النظام الجديد لتسوية مقر العمل.

203 - وأشارت الأمانة إلى أن الاستقرار والقدرة على التنبؤ والشفافية هي مبادئ هامة في إنتاج الإحصاءات المستخدمة لأغراض الأجور وأن هذا النهج يشكل جزءا من طريقة عمل الأمانة طوال عملية الدراسة الاستقصائية برمتها. ولدى وضع المنهجية الإحصائية، من خلال عمل فرقة العمل المعنية باستعراض الأساس المفاهيمي للرقم القياسي لتسوية مقر العمل، والفريق العامل المعني بالقواعد التشغيلية، جرى تقييم جميع المقترحات المتعلقة بتعديل المنهجية بالاشتراك مع أصحاب المصلحة قبل تقديمها إلى اللجنة الاستشارية، التي اتخذت بعد ذلك خيارات حكيمة من بين الخيارات التي يعتبرها أصحاب المصلحة من بين الأولويات العليا. وكانت المجموعة الجديدة من القواعد التشغيلية أيضا نتيجة لتعاون الأمانة مع أصحاب المصلحة من خلال ممثليهم المشاركين في فريق عامل، ووافق عليها في نهاية المطاف جميع أعضاء الفريق العامل. وتجدر الإشارة إلى أن القواعد التشغيلية الجديدة كانت أكثر توجها في تعديلاتها نحو تحقيق استقرار أعلى في تطور مستويات الأجور، فضلا عن إمكانية التنبؤ بها.

204 - وفيما يتعلق بالاقتراح الداعي إلى أن تقدم اللجنة الاستشارية التوجيه إلى اللجنة بشأن تقييم أثر الجائحة والعوامل الأخرى التي قد تؤثر سلبا على نتائج الدراسة الاستقصائية، أشارت الأمانة إلى أن هذا هو بالفعل سبب وجود اللجنة. وقدمت اللجنة الاستشارية، في دورتها الثانية والأربعين، التوجيه إلى اللجنة

خلال التوصية بمجموعة من التغييرات المنهجية لجولة الدراسات الاستقصائية لعام 2021، وهي توصيات نظرت أيضا في إمكانية تطبيق بعض الخيارات المنهجية. وبعد أن نظرت اللجنة الاستشارية بعناية في جميع الشواغل والحجج المتعلقة بتوقيت الدراسات الاستقصائية، أوصت بإجراء الدراسات الاستقصائية، تمشيا مع ممارسات المكاتب الإحصائية الوطنية للدول الأعضاء وغيرها من الوكالات الإحصائية ذات الموقع المماثل. واستخدم استخراج البيانات من المواقع الشبكية كجزء من جهد بذلته الأمانة لمواكبة أفضل الممارسات في مجال جمع البيانات، في وقت كان فيه جمع البيانات شخصا من المنافذ المادية مستحيلا أو غير عملي. وبالنسبة لنيويورك، بوصفها قاعدة النظام، فإن استخراج البيانات من المواقع الشبكية مناسب جدا لأنه يمكن الأمانة من توسيع الحدود الجغرافية لجمع البيانات خارج مانهاتن، بما يتسق مع الأنماط السكنية للموظفين المقيمين في نيويورك ويغطي الأحياء أو المقاطعات الأخرى البعيدة عن وسط المدينة. وبالتالي، فإن استخراج البيانات من المواقع الشبكية سيساعد على تحقيق قاعدة أكثر تمثيلا لبيانات الأسعار، على الرغم من أنه قد يشكل تحديات في إدارة الحجم الأكبر من البيانات المتولدة. ويستند جمع البيانات يدويا إلى افتراض أن جامع البيانات لديه مبدئيا معرفة كاملة بالسوق، ولكن بقدر ما كانت هذه المعرفة جيدة، فإنه لا يمكن أن يتضمن معلومات مستفيضة وحديثة عن العلامات التجارية والمنتجات أو الخدمات المتاحة، التي تمثل للمواصفات التي يمكن الحصول عليها عن طريق استخراج البيانات من المواقع الشبكية. ولم يتم تقديم أي دليل يثبت ما إذا كانت هناك تحيزات منهجية تعزى إلى استخراج البيانات من المواقع الشبكية. بيد أن عمليات الفحص العشوائي التي أجرتها الأمانة على البنود التي تعتبر الأكثر عرضة "للتحيز في استخراج البيانات من المواقع الشبكية" في دورة اللجنة الاستشارية - بمعنى أن الاختلافات بين جمع البيانات آليا ويدويا من المرجح أن تكون أعلى - لم تكشف عن أي تحيزات من هذا القبيل.

205 - وأوضحت الأمانة كذلك أن النهج الجديد في معاملة أصحاب المساكن ينطوي على استخدام جميع المعلومات المتعلقة بالإسكان، التي يتم الحصول عليها مباشرة من أصحاب المساكن، باستثناء الإيجار، بدلا من إسناد هذه النفقات إلى متوسط القيم التي تم الحصول عليها من المستأجرين (من نفس فئة مساكن أصحاب المنازل) الذين ردوا على الدراسة الاستقصائية، كما حدث في الماضي. وبموجب المنهجية الجديدة، لم يكن ينسب سوى معلومات الإيجار إلى أصحاب المنازل. وكانت هذه المعاملة الجديدة لأصحاب المنازل خيارا منهجيا أوصت به اللجنة الاستشارية في دورتها الأربعين. وهناك أسباب وجيهة لهذا الاختيار، لأن أصحاب المنازل اشتهروا تاريخيا من أن نفقاتهم لا تؤخذ في الحسبان على النحو الواجب في الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة. وعلاوة على ذلك، فبالنسبة لمراكز العمل التي يكون فيها معدل انتشار أصحاب المساكن مرتفعا، فإن إسناد متوسطات مستمدة من مستأجرين من نفس فئات المساكن إليهم، بالنسبة لجميع النفقات المتصلة بالإسكان، وليس فقط الإيجار، إما مستحيل، لأنه لا يوجد مستأجرون في تلك الفئات السكنية، أو معرض لخطر التحيزات الخطيرة، حيث يوجد في كثير من الأحيان عدد قليل جدا من المستأجرين الذين يعزى متوسط نفقاتهم إلى عدد أكبر بكثير من أصحاب المنازل من نفس الفئات السكنية. وعلى الرغم من أنه لا يمكن استبعاد آثار جائحة كوفيد-19 على معاملات التوزيع المرتبطة بعنصر الإسكان في العديد من مراكز العمل، فإن هناك أدلة واضحة على أن المعاملة الجديدة لأصحاب المنازل لها تأثير، إيجابي بالنسبة لمراكز العمل في أمريكا الشمالية، وسلبي بالنسبة لمراكز العمل الأوروبية. وكانت اللجنة الاستشارية تطلعية عندما أوصت بهذا التغيير، مدركة أن أصحاب المنازل يتحملون على الأرجح مثل هذه النفقات على صيانة المسكن، أو تكاليف السكن الأخرى، أو حتى الخدمات العامة، يرجح أن تكون مختلفة عن نفقات المستأجرين. والعودة إلى المنهجية السابقة ليس لها ما يبررها لأن هناك أدلة

على أن نفقات الإسكان هذه تختلف بالفعل بين المستأجرين وأصحاب المنازل. غير أن اللجنة الاستشارية أعربت عن استعجالاتها لإعادة النظر في مسألة تحديد آثار التغيير المنهجي بحيث يمكن تنفيذه بالتوازي مع وضع منهجية لجولات الدراسات الاستقصائية المقبلة.

206 - وفيما يتعلق بمسألة التوقعات العالية للموظفين بشأن نتائج الدراسات الاستقصائية، أشارت الأمانة إلى أنه في حين أنها يمكن أن تأخذ في الاعتبار بالفعل اقتراحات وتعليقات أصحاب المصلحة لتحسين قياس نسبة تكلفة المعيشة في مراكز العمل في نيويورك حتى نهاية دورة اللجنة الاستشارية، فإن الخطوات التالية، التي تستلزم استكمال نتائج الدراسات الاستقصائية، تتوقف على مؤشرات الاقتصاد الكلي وغيرها من العوامل التي لا يمكن التنبؤ بها أو التحكم فيها. وكانت الأمانة واضحة باستمرار بشأن عدم ربط ارتفاع معدلات المشاركة إلا بارتفاع دقة النتائج، وليس بمستويات أعلى من الأجور. ومن الممكن، بطبيعة الحال، أن تتأثر النتائج الإيجابية من تنفيذ الدراسات الاستقصائية، ولكن هذه النتيجة ليست مضمونة أبدا. وفيما يتعلق بارتفاع مستويات التضخم التي سلط الضوء عليها مرارا وتكرارا أثناء المناقشة، أكدت الأمانة من جديد أنها تتعقب التضخم على أساس شهري، وذلك تحديدا لأن تطور التضخم كان له تأثير على الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، الذي يستخدم في نهاية المطاف لتحديد المرتبات. والدليل على ذلك هو استعراض تصنيفات تسوية مقر العمل الذي جرى في شباط/فبراير 2022، مما أسفر عن زيادات في المرتبات في جميع مراكز العمل من الفئة الأولى، على الرغم من عدم وجود ارتباط فردي مع التضخم المحلي، حيث لم تكن جميع مكونات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل خاضعة للتضخم المحلي. وردا على أسئلة أخرى بشأن كيفية رصد التحولات في أنماط الإنفاق، أوضحت الأمانة أن أحد النهج التي تنتظر فيها هو رصد التغيرات السنوية في أنماط التوزيع للأرقام القياسية الوطنية لأسعار المستهلكين، التي تمثل أنماط إنفاق الموظفين الوطنيين، وليس موظفي الأمم المتحدة، في مراكز العمل التي بها مقار، وقياس هذه التحولات السنوية عن طريق قياس التغير الإجمالي عبر مجموعات من التوزيعات في ثلاث جولات متتالية.

207 - وأعرب أحد أعضاء اللجنة عن ارتياحه لأن اللجنة أكملت الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة لعام 2021 في مراكز العمل التي بها مقار وأعرب عن تقديره للمشاركة التعاونية لجميع أصحاب المصلحة في العملية. بيد أن عضو اللجنة شدد على ضرورة حل المشكلة الأساسية المتعلقة بتسوية مقر العمل في جنيف. وأصدرت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية حكما في عام 2019 بأن اللجنة ليست مختصة بتحديد تسوية مقر العمل في جنيف أو، في الواقع، في أي مركز عمل آخر. وأشار عضو اللجنة أيضا إلى أن قرارات الجمعية العامة الأخيرة أكدت سلطة اللجنة في تحديد تسويات مقر العمل وأعرب عن تقديره لها. وذكر عضو اللجنة أنه سيكون من المثير للاهتمام أن نرى كيف ستبرر مختلف المنظمات التي تتخذ من جنيف مقرا لها تنفيذ أو عدم تنفيذ نتائج الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة لعام 2021 في مراكز العمل التي يوجد بها مقار، مضيفا أن هذه المسألة مهمة بشكل خاص لأن بعض المنظمات التي تتخذ من جنيف مقرا لها كانت تنفذ بشكل انتقائي تعديلات إيجابية لتكلفة المعيشة في بعض مراكز العمل بينما تقوم في الوقت نفسه "بتجميد" تسويات تكلفة المعيشة السلبية الأخيرة في مراكز العمل الأخرى.

208 - وردا على المداخلة السابقة، أوضح ممثل منظمة العمل الدولية أن أي تصور بأن المنظمات تنفذ تسويات مقر العمل عمدا وبشكل انتقائي بطريقة غير متسقة ليس له ما يبرره. وشدد على أن منظمة العمل الدولية ملزمة، مع الاحترام الكامل لسيادة القانون، بالتقيد بالأحكام الملزمة قانونا الصادرة عن المحكمة

المختصة، شأنها في ذلك شأن الوكالات المتخصصة الأخرى المتأثرة بأحكام المحكمة الإدارية ذات الصلة التابعة لمنظمة العمل الدولية. ومن المرغوب فيه جدا التوصل إلى حل مستدام للتحديات الراهنة، وهذا يتطلب تعاوناً وثيقاً ومقدراً بين اللجنة والمنظمات. وشدد على أن منظمة العمل الدولية مستعدة لهذا التعاون من أجل معالجة الأسباب الجذرية للحالة الراهنة.

209 - وشدد أعضاء اللجنة على حتمية تنفيذ تسوية مقر العمل المنقحة في الوقت المناسب، وهو ما أكدته من جديد قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة الأخيرة. وأيدت اللجنة نتائج الجولة الجديدة من الدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة استناداً إلى توصيات اللجنة الاستشارية، التي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال مشاركة جميع أصحاب المصلحة. وأكد أعضاء اللجنة أنه من المتوقع أن توائم نتائج الدراسات الاستقصائية مستوى الأجر الصافي مع الحقائق الاقتصادية. واقترح بعض أعضاء اللجنة إجراء هذه الدراسات الاستقصائية على نحو أكثر تواتراً لمراعاة التغيرات في الاقتصاد العالمي.

210 - وأقر مؤقتاً جدول أعمال اللجنة الاستشارية لدورتها الرابعة والأربعين، رهناً بإدخال مزيد من التعديلات عقب التماس رئيس اللجنة الاستشارية مدخلات من أصحاب المصلحة.

قرارات اللجنة

ألف - الجوانب المنهجية للدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة

211 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) تأييد توصية اللجنة الاستشارية بما يلي:

1' أن جمع وتجهيز البيانات المستمدة من الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكاليف المعيشة لعام 2021 أجرياً وفقاً للمنهجية والإجراءات والمبادئ التوجيهية المعتمدة؛

2' أن المصادر المستخدمة لجمع بيانات الأسعار، وبيانات الأسعار التي جُمعت، كانت سليمة، وأنها جُهزت للدراسات الاستقصائية الأساسية لتكاليف المعيشة لعام 2021 وفقاً للمنهجية المعتمدة؛

3' أن تعتبر تعديلات المنهجية المعتمدة التي اتبعتها الأمانة فيما يتصل بجمع البيانات وتجهيزها، بما في ذلك تقدير مستويات أسعار الإيجار السائدة في السوق لعامي 2020 و 2021 استناداً إلى استنباط مستويات الإيجار التي أوردتها الهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد لعام 2019 باستخدام عوامل التضخم المستمدة من بيانات شركة Mercer ضرورية ومناسبة ومبررة في ضوء الظروف المبلغ عنها.

(ب) الموافقة على أن تستخدم في جولة الدراسات الاستقصائية لعام 2021 معاملات التوزيع المشتركة الجديدة المستندة إلى نتائج الدراسات الاستقصائية لنفقات الأسر المعيشية التي أجريت في مراكز العمل التي بها مقر وفي واشنطن العاصمة وإلى أحدث الدراسات الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل التي أجريت في بانكوك ونيروبي؛

(ج) منح الأمانة المرونة:

1' إدخال تعديلات طفيفة على استبيان الدراسة الاستقصائية لنفقات الموظفين لاستخدامه في جولة الدراسات الاستقصائية لعام 2021، في ضوء الخبرة المكتسبة خلال الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة لعام 2021؛

2' إجراء تعديلات طفيفة على مواصفات بعض البنود وإزالة أي بنود يصعب العثور عليها أو مقارنتها عبر الأسواق من سلة السوق، على أساس الخبرة المكتسبة خلال الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة لعام 2021.

باء - نتائج الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكاليف المعيشة لعام 2021

212 - يرد في الجدول 3 موجز نتائج الدراسة الاستقصائية. وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) الموافقة على استخدام بيانات الدراسة الاستقصائية المجمة لنيويورك كقاعدة لإجراء مقارنات تكلفة المعيشة مع جميع مراكز العمل الأخرى؛

(ب) الموافقة على نتائج الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة لعام 2021 التي أجريت في جميع مراكز العمل التي بها مقار (جنيف ولندن ومدريد ومونتريال وباريس وروما وفيينا)، وواشنطن العاصمة، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية، والموجز في الجدول أدناه؛

(ج) أن يتم تنفيذ نتائج جميع الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة في 1 آب/أغسطس 2022، مع مراعاة التضخم وتقلبات أسعار الصرف بين تاريخ الدراسة الاستقصائية وتاريخ تنفيذ النتائج، وفقا للنظام الجديد للقواعد التشغيلية.

الجدول 3

ملخص نتائج الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة لعام 2021، كما في تاريخ الدراسة الاستقصائية

مركز العمل	تاريخ الاستقصاء	الرقم القياسي لتسوية مقر العمل		الفرق (بالنسبة المئوية)
		الدراسة الاستقصائية (جولة 2021)	بعد التحديث (جولة 2016)	
جنيف	تشرين الثاني/نوفمبر 2021	175,26	176,7	(0,8)
لندن	تشرين الثاني/نوفمبر 2021	168,18	168,0	0,1
مدريد	تشرين الثاني/نوفمبر 2021	132,13	132,9	(0)
مونتريال	تشرين الثاني/نوفمبر 2021	152,69	149,7	2,0
باريس	تشرين الأول/أكتوبر 2021	156,85	153,3	2,3
روما	تشرين الثاني/نوفمبر 2021	127,55	133,4	(4,4)
فيينا	تشرين الأول/أكتوبر 2021	146,08	149,4	(2,2)
واشنطن العاصمة	تشرين الثاني/نوفمبر 2021	156,75	154,0	1,8

213 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الموافقة من حيث المبدأ على جدول أعمال الدورة الرابعة والأربعين للجنة الاستشارية، والطلب إلى رئيس اللجنة الاستشارية التماس مدخلات من أصحاب المصلحة قبل وضع جدول الأعمال في صيغته النهائية وتقديمه إلى اللجنة للموافقة عليه؛

(ب) أن يطلب إلى اللجنة الاستشارية أن تواصل عملها بشأن تحسين المنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل، بالتعاون مع ممثلي الإدارات واتحادات الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة.

واو - بدل المشقة: استعراض المستوى

214 - بدأ العمل بالمبالغ الحالية المستحقة الدفع في إطار بدل المشقة في 1 كانون الثاني/يناير 2020. ونظرت اللجنة، خلال استعراضها الحالي لمستوى بدل المشقة، في تحليل لتطبيق ثلاثة عوامل تسوية، وفقا لقرارها الصادر في عام 2016 بشأن دورة استعراض مستوى البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها (A/71/30، الفقرة 92 (أ)) في سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر للنظام الموحد للأمم المتحدة. واستعرضت عوامل التسوية الثلاث التالية:

- (أ) متوسط التغير في الراتب الأساسي الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل في مراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقار في منظومة الأمم المتحدة، مما أدى إلى زيادة بنسبة 6,6 في المائة؛
- (ب) التغير في الرقم القياسي خارج المنطقة المستخدم في حساب تسوية مقر العمل على أساس عوامل التضخم في 26 بلدا، مما أدى إلى زيادة بنسبة 5,2 في المائة؛
- (ج) التغير في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، مما أدى إلى زيادة بنسبة 3,1 في المائة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

215 - لاحظت ممثلة شبكة الموارد البشرية أن تحليلات تطور عوامل التسوية الثلاثة كشفت عن أن التغير في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا كان هو الأكثر استقرارا مع مرور الوقت، في حين كان العاملان الآخران على ما يبدو أكثر تقلبا، حيث كانا معرضين بشكل مباشر للتأثر بالتضخم وتقلبات سعر الصرف. وذكرت أن الشبكة تؤيد بالتالي المبالغ المحسوبة عن طريق تطبيق المنهجية الحالية - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا - التي تمثل زيادة بنسبة 3,1 في المائة وفقا للتحليل.

216 - وذكر ممثلو الاتحادات الثلاثة أن الاتحادات تتفق مع شبكة الموارد البشرية وترى أن حركة المرتب الأساسي الصافي، الذي كان الأكثر استقرارا مع مرور الوقت، ينبغي أن يستخدم كنقطة انطلاق لاستعراض المبالغ المستحقة الدفع في إطار بدل المشقة. وتساءلت ممثلة لجنة التنسيق عن الأساس المنطقي من وراء ربط مستوى بدل المشقة برتبة الموظف لما كان مستوى المشقة هو نفسه بالنسبة لكل الموظفين، بغض النظر عن رتبهم. وأعادت تأكيد أهمية المساواة في معاملة جميع الموظفين، بما في ذلك في ما يتعلق بالمبالغ المستحقة الدفع في إطار بدل المشقة.

217 - ولاحظت اللجنة أن أحد العوامل الثلاثة - أي تغير جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا - هو الأكثر استقرارا، في حين أن العاملين الآخرين - أي متوسط تغير صافي المرتب

الأساسي مضافا إليه تسوية مقر العمل في مراكز عمل منظومة الأمم المتحدة الثمانية التي توجد بها مقار وتغير الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة المستخدم في حساب تسوية مقر العمل على أساس عوامل التضخم في 26 بلدا - هما على ما يبدو أكثر تقلبا، لأنهما يتأثران بشكل مباشر بالتضخم وتقلبات أسعار الصرف. ووافقت اللجنة على أن زيادة بنسبة 3,1 في المائة بالتناسب مع تغير جدول المرتبات الأساسية/الدنيا ستكون زيادة معقولة.

218 - وأشارت اللجنة إلى أن زيادة إجمالية قدرها 3,1 في المائة، اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2023، ستسفر عن تكلفة إضافية تقدر بمبلغ 5 ملايين دولار لعام 2023. وقد حُسبت التقديرات على أساس المبالغ الحالية المستحقة الدفع في إطار بدل المشقة، باستخدام بيانات الموظفين لعام 2020 واستنادا إلى افتراض أن فئات المشقة في مراكز العمل الميدانية اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2022 ستظل دون تغيير خلال عام 2023. وترد في المرفق الحادي عشر لهذا التقرير المبالغ المنقحة المستحقة الدفع في إطار بدل المشقة، متضمنة زيادة قدرها 3,1 في المائة ومقربة إلى أقرب 10 دولارات.

قرار اللجنة

219 - قررت اللجنة الموافقة على زيادة قدرها 3,1 في المائة في بدل المشقة، اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2023، وفقا للمادة 11 (ب) من نظامها الأساسي (انظر المرفق الحادي عشر للاطلاع على المبالغ المنقحة لبذل المشقة).

زاي - حافظ التنقل: استعراض المستوى

220 - وفقا لدورة الاستعراض الحالية، يُستعرض مستوى حافظ التنقل كل ثلاث سنوات. وفي عام 2015، قررت اللجنة التوصية بحافز للتنقل، بدلا من بدل التنقل السابق، لتشجيع تنقل الموظفين إلى مراكز العمل الميدانية (A/70/30، الفقرة 431). واستحدث هذا الحافز، كما وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها 244/70، اعتبارا من 1 تموز/يوليه 2016.

221 - وقد أجري الاستعراض السابق للمستوى حافظ التنقل في عام 2019 وفي ذلك الوقت تم تحديد المبلغ السنوي المدفوع للموظفين في شريحة الرتب من ف-1 إلى ف-3 (100 في المائة من المتوسط المرجح للمرتبة الأساسية الشهري الصافي) بوصفه الحد الأدنى (700 6 دولار). وحدد المبلغ المدفوع للموظفين في الرتبتين ف-4 و ف-5 بنسبة 125 في المائة من الحد الأدنى (375 8 دولار) وحدد المبلغ المدفوع للموظفين في الرتب م-1 وما فوقها بنسبة 150 في المائة من الحد الأدنى (10 050 دولار). ووفقا للقرار 244/70، ينطبق حافظ التنقل على من قضى من الموظفين خمس سنوات متتالية من الخدمة في منظمة مشاركة في النظام الموحد واعتباراً من الانتداب الثاني لهم (أي بعد الانتقال الجغرافي الأول)، باستثناء مراكز العمل من الفئة حاء، ويزيد بنسبة 25 في المائة عند انتداب الموظف للمرة الرابعة، وبنسبة 50 في المائة عند انتدابه للمرة السابعة. ولذلك، ينعكس حافظ التنقل في مصفوفة تختلف حسب نطاقات الرتب وعدد الانتدابات. ويوقف الحافز بعد قضاء الموظفين خمس سنوات متتالية في نفس مركز العمل.

222 - ووفقا لمنهجية التسوية التي أقرتها اللجنة، سيستخدم المتوسط المرجح للمرتبة الأساسية الشهري الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في سنة الاستعراض لتقنيح مبالغ حافظ التنقل. واستنادا إلى صافي المرتبات الأساسية المطبقة اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2022، وأحدث بيانات الموظفين المتاحة

من قاعدة بيانات موظفي مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، بلغ حافز التنقل للرتب من ف-1 إلى ف-3 (للاتدابات من 2 إلى 3) 6 900 دولار في السنة، وهو ما يعادل 100 في المائة من المتوسط المرجح للرتب الأساسي الشهري الصافي. وأعيد حساب بقية المصفوفة وفقا لذلك، على النحو المبين في الجدول 4.

الجدول 4

المبالغ الجديدة المقترحة لحافز التنقل

(بدولارات الولايات المتحدة)

عدد الانتدابات	المجموعة 1 (ف-1 إلى ف-3)	المجموعة 2 (ف-4 إلى ف-5)	المجموعة 3 (مد-1 وما فوقها)
2 إلى 3	6 900	8 625	10 350
4 إلى 6	8 625	10 781	12 938
7 أو أكثر	10 350	12 938	15 525

223 - وقُدرت الآثار المالية المرتبطة بالزيادة المقترحة في حافز التنقل، اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2023، بمبلغ 2,5 مليون دولار سنويا على نطاق المنظومة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

224 - أشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية إلى أن استمرار تنقل الموظفين يشكل ضرورة للنظام الموحد، وأن بيئة العمل الحالية الناجمة عن الجائحة تثير شواغل بشأن الاحتفاظ بالمستويات الحالية من التحفيز للقوى العاملة العالمية، ليس فقط داخل النظام الموحد ولكن خارجه، للتنقل بين المواقع بنفس الطريقة التي كانت عليها قبل الجائحة. وأشارت إلى أنه على الرغم من أن التنقل شرط في كثير من المنظمات، فإن الغرض الرئيسي من حافز التنقل هو تعزيز التنقل المستمر طوال الحياة المهنية للموظفين بأكملها، مشيرة إلى استمرار الحاجة إلى حافز كاف للتنقل. وذكرت أن الشبكة تؤيد تحديث الحد الأدنى لحافز التنقل إلى 6 900 دولار، نتيجة للاستعراض.

225 - وأشارت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أنه وفقا للمنهجية، سيستخدم المتوسط المرجح للمرتب الأساسي الشهري الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في سنة الاستعراض لحساب مستوى حافز التنقل. ولذلك، أشارت الممثلة إلى أنه ينبغي تحديث الحد الأدنى لحافز التنقل ليصل إلى 100 في المائة من المتوسط المرجح للمرتب الأساسي الصافي الشهري للرتب من ف-1 إلى ف-3، مما يؤدي إلى زيادة مبلغ حافز التنقل. وذكرت أن الاتحاد فكر أيضا في ما إذا كان ينبغي أن يكون للجائحة تأثير على الحد الأقصى لعدد السنوات في مركز العمل للحصول على حافز التنقل؛ وقد تجاوز العديد من الموظفين الحد الأقصى للوقت نظرا للقيود المفروضة بسبب الجائحة، ودعا الاتحاد إلى النظر في مثل هذه الحالات الخارجية عن سيطرة الموظفين. وذكرت ممثلة لجنة التنسيق أن عنصر حافز التنقل مهم جدا من أجل التمكن من اجتذاب المزيد من الموظفين إلى الميدان، ولا سيما في مراكز العمل الشاقة. وكررت تأكيد الموقف السابق للجنة التنسيق، وهو أنه ينبغي دفع هذا العنصر مقابل جميع التنقلات بين جميع مراكز العمل وليس فقط إلى الميدان، وأعربت عن أملها في أن يعاد النظر في هذه المسألة عند استعراض مجموعة

عناصر الأجر. ووافق ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين على الحد الأدنى المحدث المقترح والبالغ 6 900 دولار، وأعرب عن أمل الاتحاد في أن تقرر اللجنة التوصية وفقاً لذلك.

226 - ولاحظت اللجنة أن تنقل الموظفين المعيّنين دولياً يشكل جزءاً لا يتجزأ من خدمتهم وأنه يتوقع من الموظفين من هذه الفئة أن يكونوا متنقلين. وأشار إلى أن اللجنة ناقشت، أثناء الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر، التي كانت تشمل في وقت سابق بدل التنقل، ما إذا كان ينبغي تحفيز التنقل. وأوصت بدفع مبلغ ثابت كدفعة لتحفيز التنقل إلى المواقع الميدانية، وأشارت 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. وأثناء استعراض الغرض من حافز التنقل في عام 2021، رأت اللجنة أن حافز التنقل، بوجه عام، أداة جيدة يلزم الاحتفاظ بها لمراكز العمل التي قد يكون فيها نقص في ملاك الموظفين. وبينما لاحظت اللجنة أيضاً التقدم المحرز في إرساء ثقافة التنقل، فقد لاحظت أيضاً التقدم غير المتكافئ في هذا الصدد بين المنظمات.

227 - ولاحظت اللجنة أن هذا الاستعراض يركز على مستوى حافز التنقل وليس على الغرض من الحافز أو كيفية استخدامه. وأيدت اللجنة الاقتراح الداعي إلى زيادة حافز التنقل، معتبرة ذلك معقولاً على أساس نتائج الاستعراض. ورأت كذلك أن منهجية التعديل لا تزال مناسبة وأنها وفرت قدراً من الاستقرار في التعديلات.

قرارات اللجنة

228 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الموافقة على المبالغ الواردة في مصفوفة حافز التنقل على النحو المبين في الجدول 4 أعلاه، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023؛

(ب) استعراض مستوى حافز التنقل مرة أخرى في غضون ثلاث سنوات وفقاً للجدول الزمني المقرر (A/71/30، المرفق الرابع).

حاء - بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة: استعراض المستوى

229 - تمشيا مع دورة الاستعراض لمستوى البدلات على النحو المبين في المرفق الرابع للقرير السنوي للجنة لعام 2016 (A/71/30)، يجري استعراض لمستوى بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة كل ثلاث سنوات. وقد أجري الاستعراض السابق في عام 2019، حيث تم الإبقاء على مستوى البدل بمبلغ 19 800 دولار سنوياً للموظفين الذين لديهم معالون مستحقون و 7 500 دولار سنوياً للموظفين الذين ليس لديهم معالون (A/74/30، الفقرة 139).

230 - وحددت اللجنة في عام 2015 بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة (A/70/30، الفقرة 421) ووافقت عليه الجمعية العامة في قرارها 244/70. ويُعد بدل الخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة حافزاً للموظفين على الاضطلاع بمهام في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، وهو بمثابة اعتراف بازدياد مستوى المشقة المالية والنفسية التي يتحملها الموظفون جراء انفصالهم الإلزامي عن أفراد أسرهم، بما في ذلك تكاليف إضافية تتعلق بالخدمة.

231 - وجاء الاستعراض الذي أجري في عام 2022 وفقا لمنهجية التعديل التي أقرتها اللجنة، والتي تنص على استخدام بيانات الإيجار المجمعة في إطار نظام تسوية مقر العمل. وأجرت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية استعراضا لمستوى البدل بإجراء تحليل مفصل لبيانات الإيجار وحسبت متوسط الإيجار على الصعيد العالمي لمسكن يتكون من غرفتي نوم على الأكثر من أحدث دراسة استقصائية أجريت في كل مركز عمل للسنوات الثلاث السابقة للاستعراض (2019-2021)، باستثناء البلدان التي توجد بها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وكان متوسط مبلغ الإيجار على الصعيد العالمي الناتج عن ذلك 1 653 دولارا في الشهر، أو 19 836 دولارا في السنة، وهو أعلى قليلا من بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة الحالي البالغ 19 800 دولار في السنة، للموظفين الذين لديهم معالون مستحقون.

المناقشة التي دارت في اللجنة

232 - قالت ممثلة شبكة الموارد البشرية إن الشبكة أحاطت علما بالتحليل ورأت أنه ينبغي الإبقاء على المستوى الحالي لبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة في هذه المرحلة الزمنية لأن الزيادة المحسوبة هامشية.

233 - وأعربت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن موافقتها على موقف شبكة الموارد البشرية ووافقت على الإجراء الموصى به، وهو الإبقاء على بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة بمبلغ 19 800 دولار في السنة (1 650 دولارا شهريا)، وهو ما يعادل متوسط الإيجار على الصعيد العالمي، الذي قد يتكبده الموظف الذي يعمل في مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة عن طريق الاحتفاظ بمسكن ثان لمعاليه. ولاحظت ممثلة لجنة التنسيق أن الزيادة في متوسط مبلغ الإيجار على الصعيد العالمي ليست زيادة كبيرة، ولكنها تساءلت عن حجم الزيادة التي ينبغي أن تحدث تغييرا في مستوى البدل. وسلم ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بأن الزيادة ضئيلة؛ غير أنه ذكر أن الاتحاد يرى أنه ينبغي الموافقة على الزيادة الطفيفة الناتجة عن ذلك البالغة 3 دولارات شهريا (مثلا من 1 650 دولارا إلى 1 653 دولارا)، مما يرفع البدل إلى مبلغ سنوي قدره 19 836 دولارا، وأعرب عن أمله في أن تقرر اللجنة الموافقة على الزيادة وفقا لذلك.

234 - وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة يشكل حافزا للموظفين على قبول وظائف في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر مع الانفصال الإلزامي عن الأسرة. وفي حين أن مفهوم الانفصال الإلزامي عن الأسرة والخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر ليس موجودا بالضرورة في مختلف سياقات الخدمة الخارجية، لاحظت اللجنة أن مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر في سياق الأمم المتحدة هي مراكز العمل التي يحظر فيها الحضور المادي لجميع المعالين المستحقين لأسباب تتعلق بالسلامة والأمن. ورأت اللجنة أنه ليس من غير المعقول الإبقاء على المبلغ عند 19 800 دولار سنويا، مشيرة إلى أنها لم تنفذ في الاستعراض السابق، في عام 2019، الانخفاض الطفيف الذي كان سينجم في ذلك الوقت عن الاستعراض (وأشارت إلى أن متوسط الإيجار على الصعيد العالمي في عام 2019 كان حوالي 1 600 دولار شهريا، أو 19 200 دولار في السنة، وهو أقل قليلا من المبلغ السائد لبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة للموظفين الذين لديهم معال مستحق).

235 - وناقشت اللجنة بإيجاز المسائل المنهجية، وأحاطت علما بطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها 240/76 إلى اللجنة أن تستعرض نطاق ومعايير تحديد بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وبخاصة أهلية الموظفين الذين ليس لديهم معالون، وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والسبعين.

236 - وخلصت اللجنة إلى أنه سيكون من المناسب الإبقاء على المستوى الحالي لبذل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة عند 19 800 دولار سنوياً للموظفين الذين لديهم معالون مستحقون. وسيتم الإبقاء على المبلغ المطبق على الموظفين الذين ليس لديهم معالون عند 7 500 دولار في السنة.

قرارات اللجنة

237 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الإبقاء على المستويات الحالية لبذل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة بمبلغ 19 800 دولار سنوياً للموظفين الذين لديهم معالون مستحقون، و 7 500 دولار سنوياً للموظفين الذين ليس لديهم معالون مستحقون؛

(ب) استعراض مستوى هذا البذل مرة أخرى في غضون ثلاث سنوات وفقاً للجدول الزمني المقرر (A/71/30، المرفق الرابع).

طاء - الشحن بغرض الانتقال: استعراض الحد الأقصى للمدفوعات

238 - في عام 2015، اختتمت اللجنة استعراضها الشامل لنظام الأمم المتحدة للتعويضات، بما في ذلك العناصر المتعلقة بالانتقال من مجموعة عناصر الأجر. وحددت اللجنة، خلال مداولاتها، حاجة ملحة إلى ترشيد وتبسيط مختلف العناصر المتعلقة بالانتقال. ومن ثم، قررت اللجنة، في دورتها الحادية والثمانين، إنشاء مجموعة جديدة من استحقاقات الانتقال تتألف من ثلاث سمات رئيسية هي: السفر بغرض الانتقال، والشحن بغرض الانتقال، ومنحة الاستقرار. وقررت أيضاً، في جملة أمور، ما يلي (A/70/30، الفقرة 399):

(أ) توفير النقل الكامل للأمتعة المنزلية في إطار الشحن بغرض الانتقال، إذا كان ذلك الخيار متاحاً، وإن لم يكن فإتاحة خيار النقل الكامل للأمتعة في حدود الاستحقاق المحدد لهذا الغرض بحيث يُدفع للموظف لدى تقديمه فاتورة. وبدلاً من النقل الكامل للأمتعة، يمكن تطبيق أحد الخيارين التاليين:

1' دفع مبلغ إجمالي مقطوع بنسبة 70 في المائة من التكلفة الفعلية لشحنات نقل الأمتعة بغرض الانتقال؛

2' دفع مبلغ مقطوع تحدده المنظمات استناداً إلى نسبة 70 في المائة من تكاليف الشحنات السابقة، على ألا يتجاوز قدره 18 000 دولار.

(ب) منح استحقاق لشحن الأمتعة المنزلية بغرض الانتقال للموظفين المعيّنين لمدة سنتين أو أكثر بما لا يتجاوز حاوية نموذجية قياسها 20 قدماً للموظفين غير المعيّنين وحاوية نموذجية قياسها 40 قدماً للموظفين الذين لهم أفراد أسرة مستحقون، بصرف النظر عن وزن الأمتعة المنزلية، وباستخدام أكثر مسارات النقل ووسائله فعالية من حيث التكلفة.

239 - وعلاوة على ذلك، طلبت اللجنة في عام 2015 إلى المنظمات إبلاغها بالتكلفة السنوية الفعلية للانتقال في إطار مجموعتي استحقاقات الانتقال الحالية والجديدة بعد سنتين من تنفيذ نظام التعويضات الجديد، وذلك بغية التمكن من إجراء الاستعراض.

240 - وفي القرار 244/70، وافقت الجمعية العامة على قرارات اللجنة المذكورة أعلاه، ودخلت مجموعة استحقاقات الانتقال الجديدة حيز النفاذ في 1 تموز/يوليه 2016.

241 - وتمشيا مع دورة الاستعراض التي تجربها اللجنة، استعرضت الحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال في دورتها الثامنة والثمانين، المعقودة في عام 2019، وقررت الإبقاء على الحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال، بدلا من قيام المنظمات بالنقل الكامل للأمتعة، عند المستوى البالغ 18 000 دولار. وقررت اللجنة أيضا أن تستعرض الحد الأقصى للمدفوعات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال كل ثلاث سنوات باستخدام بيانات التكاليف الفعلية للشحن، التي تحصل عليها من المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وللقيام بذلك، طلبت اللجنة إلى المنظمات أن تبلغها بالتكاليف السنوية الفعلية لعمليات الشحن بغرض الانتقال (A/74/30، الفقرة 160).

242 - وقدمت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية تقريرا يستعرض الحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال باستخدام البيانات الواردة من المنظمات عن التكاليف الفعلية للشحنات بغرض الانتقال. وقدمت أيضا معلومات عن الخيارات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال التي تتيحها المنظمات المشتركة في النظام الموحد. واستنادا إلى تحليل بيانات التكاليف الفعلية للشحن بغرض الانتقال للفترة من 2018 إلى 2020، اقترحت أمانة اللجنة الإبقاء على الحد الأقصى للشحن بغرض الانتقال عند المستوى الحالي البالغ 18 000 دولار.

المناقشة التي دارت في اللجنة

243 - اتفقت ممثلة شبكة الموارد البشرية مع النتائج التي قدمتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وأيدت الإبقاء على الحد الأقصى عند المستوى الحالي البالغ 18 000 دولار.

244 - واتفق ممثلو الاتحادات الثلاثة مع شبكة الموارد البشرية ووافقوا على توصية أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بالإبقاء على الحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال عند المستوى الحالي البالغ 18 000 دولار، وفقا للمنهجية. وعلاوة على ذلك، أشارت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أن بعض المنظمات في النظام الموحد لا توفر إلا قيام المنظمة بالنقل الكامل للأمتعة وليس مبلغا مقطوعا، وحثت المنظمات على توفير أقصى قدر من المرونة لمراعاة الظروف الفردية، لا سيما في وقت تسود فيه القيود المفروضة على الحركة والانتقاعات في سلاسل الإمداد.

245 - ولاحظت اللجنة أن 23 منظمة من أصل 27 منظمة مبلغة⁽⁸⁾ توفر قيام المنظمة بالنقل الكامل للأمتعة المنزلية. غير أنه في ثلاث من هذه المنظمات، لم يكن هناك أي طلبات يلتمس أصحابها أن تتولى المنظمات الشحن بغرض الانتقال في الفترة من 2018 إلى 2020، لأن جميع الموظفين الذين انتقلوا إلى أماكن أخرى فضلوا خيار المبلغ الإجمالي المقطوع. وأعربت اللجنة عن قلقها لأن 14 منظمة فقط من أصل 20 منظمة متبقية قدمت بيانات عن التكاليف الفعلية لعمليات الشحن بغرض الانتقال التي تولت المنظمات إنجازها. وكررت اللجنة تأكيد أهمية قيام المنظمات بتقديم بيانات التكاليف هذه التي من شأنها أن تسمح بإجراء استعراض شامل وذو مغزى للشحنات بغرض الانتقال استنادا إلى تحليل شامل تجريه أمانتها.

246 - ولاحظت اللجنة الاتجاه الناشئ نحو اختيار المزيد من الموظفين لخيار المبلغ المقطوع في المنظمات التي تعرض خيار قيام المنظمة بالنقل الكامل للأمتعة المنزلية وخيار المبلغ المقطوع. ورأت أن البيانات والاتجاهات المتعلقة بنسب الموظفين الذين اختاروا أيا من الخيارين ستكون مفيدة للرصد واتخاذ قرار مستتير، حسب الاقتضاء، بشأن الاحتياجات من بيانات التكاليف في المستقبل.

247 - وأقرت اللجنة بأن الزيادات الحالية في الأسعار بسبب جائحة كوفيد-19 وعوامل اقتصادية أخرى مثل الزيادات في أسعار الطاقة، يمكن أن يكون لها أيضا تأثير على أسعار الشحن السائدة. غير أن أعضاء اللجنة أقرروا بأن أي زيادات من هذا القبيل في تكاليف الشحن سيتم استيعابها بالكامل خلال الاستعراض الدوري المقبل الذي سيغطي الفترة من 2021 إلى 2023.

248 - ولاحظت اللجنة أنه في حين أظهر التحليل انخفاضا في متوسط تكاليف الشحن خلال الفترة قيد الاستعراض (أي من عام 2018 إلى عام 2020)، فقد اتفق على ضرورة الإبقاء على معدل الحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال عند المستوى الحالي البالغ 18 000 دولار بسبب الزيادات الأخيرة في التضخم والتكاليف المصاحبة.

قرارات اللجنة

249 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علما بالمعلومات المتعلقة باستعراض الحد الأقصى للشحن بغرض الانتقال؛
- (ب) الإبقاء على الحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال، بدلا من قيام المنظمات بالنقل الكامل للأمتعة، عند المستوى الحالي البالغ 18 000 دولار؛

(8) ردت المنظمات التالية على الدراسة الاستقصائية التي أجرتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية: منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والسلطة الدولية لقاع البحار، ومركز التجارة الدولية، والمحكمة الدولية لقانون البحار، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، واللجنة التحضيرية لمعاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، والأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونسف، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والاتحاد البريدي العالمي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة السياحة العالمية، والأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية. ولم يرّد برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية على الدراسة الاستقصائية.

(ج) أن تطلب إلى أمانتها أن تستعرض الحد الأقصى للمدفوعات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال كل ثلاث سنوات باستخدام بيانات التكاليف الفعلية للشحن، التي تحصل عليها من المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(د) أن تطلب إلى جميع المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة أن تقدم بيانات عن التكاليف الفعلية لعمليات الشحن بغرض الانتقال وغيرها من المعلومات ذات الصلة كل ثلاث سنوات من أجل إجراء استعراض اللجنة بفعالية.

الفصل الخامس

شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا: استعراض منهجيات استقصاء مرتبات فئة الخدمات العامة

250 - تمثل فئة الخدمات العامة وغيرها من الفئات المعينة محليا 60 في المائة من الموظفين في النظام الموحد. وبالإضافة إلى فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، وهما الفئتان اللتان تضمان أكبر عدد من الموظفين، هناك فئات أخرى من الموظفين المعيّنين محليا، بما في ذلك فئة الخدمات الأمنية، والحرف اليدوية، ومدرسو اللغات، ومساعدو شؤون الإعلام، التي تستخدمها أساسا المنظمات في نيويورك.

251 - وتحدد مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من الفئات المعينة محليا على أساس مبدأ فليمنغ، الذي كانت لجنة الخبراء المعنية بنظم المرتبات والعلاوات والإجازات، المعروفة باسم لجنة فليمنغ، أول من اعتمده رسميا، في عام 1949. وقد أعادت اللجنة والجمعية العامة تأكيده في مناسبات عديدة. وفيما يلي نص الصياغة الحالية لمبدأ فليمنغ:

تنص المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة على أنه ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة. وامتنالا للمعايير التي أرساها الميثاق فيما يتعلق باستخدام الموظفين المعيّنين محليا، يجب أن تكون مؤسسات منظومة الأمم المتحدة قادرة على المنافسة مع أرباب العمل الموجودين في نفس سوق العمل ممن يعيّنون موظفين بنفس الكفاءات والمؤهلات للقيام بعمل مشابه في طبيعته ومساو في قيمته للأعمال التي تقوم بها المؤسسات. وإذا ما أُريد الحفاظ على القدرة التنافسية التي تتيح اجتذاب موظفين بهذه المعايير العالية والاحتفاظ بهم، فيجب تحديد شروط خدمة الموظفين المعيّنين محليا بالرجوع إلى أفضل شروط الخدمة السائدة بين أرباب العمل الآخرين في المنطقة المحلية. وينبغي أن تكون شروط الخدمة، بما في ذلك الأجر المدفوع وعناصر الأجر الأساسية الأخرى، من بين أفضل الشروط الموجودة في المنطقة المحلية، دون اشتراط أن تكون هي الأفضل على الإطلاق.

252 - ويحدد النظام الأساسي للجنة مسؤوليات لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بتحديد مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من الفئات المعينة محليا. ووفقا للمادة 10 (أ)، تقدم توصيات إلى الجمعية العامة بشأن "المبادئ العامة لتحديد شروط خدمة الموظفين". وبموجب المادة 11 (أ)، تحدد اللجنة "الأساليب التي ينبغي أن تطبق بها مبادئ تحديد شروط الخدمة". وأخيرا، وبموجب المادة 12 (1)، يتوقع من اللجنة في مراكز العمل التي بها مقر "ومراكز العمل الأخرى التي قد تضاف من وقت إلى آخر" بناء على طلب مجلس الرؤساء التنفيذيين، أن "تحدد المعطيات الواقعية ذات الصلة بجداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من الفئات المعيّنة محليا وأن تقدم توصيات بشأنها".

253 - وللإضطلاع بهذه المهام، وضعت اللجنة منهجيتين لإجراء دراسات استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في مواقع مختلفة: إحداها لمراكز العمل التي بها مقر (أقرت في عام 1982)، وأضيف إليها فيما بعد عدد من المواقع الإضافية ذات الظروف السوقية المماثلة؛ والثانية لجميع مراكز العمل الأخرى (أقرت في عام 1983). وتستند كلتا المنهجيتين إلى مبدأ فليمنغ وهما متشابهتان أساسا. بيد أنها تختلف في

بعض البارامترات المتعلقة بكيفية إجراء الدراسات الاستقصائية تبعاً لدرجة تطور سوق العمل المحلية، مثل توافر أرباب العمل الدوليين وغيرهم من أرباب العمل، وتنوع القطاعات الاقتصادية، وعدد موظفي النظام الموحد.

254 - ولضمان كفاءتهما وفعاليتهما، تستعرض المنهجيتان وتنقحان حسب الاقتضاء في نهاية كل جولة من جولات الدراسات الاستقصائية لمرتببات المقر استناداً إلى الخبرة المكتسبة والدروس المستفادة خلال جولة الدراسة الاستقصائية المستكملة. وقد بدأت هذه الاستعراضات سابقاً بعد جولة الدراسة الاستقصائية الثانية وأجريت في الأعوام 1987 و 1992 و 1997 و 2003 ومن عام 2008 إلى عام 2011.

255 - وقد أطلقت اللجنة الاستعراض الحالي في دورتها السابعة والثمانين لدى الانتهاء من جولة الدراسة الاستقصائية السابعة للمقر (2012-2019). وكجزء من الأعمال التحضيرية للاستعراض، أجريت دراسة استقصائية في عام 2018 بين أصحاب المصلحة، بما في ذلك المنظمات المشتركة في النظام الموحد وممثلو الموظفين، إضافة إلى لجان دراسة المرتبات المحلية، حول تجربتهم في استقصاءات المرتبات. وساعدت المدخلات الواردة على تحديد جميع المسائل والشواغل المتعلقة بالمنهجيات بطريقة شاملة، والتي يلزم تناولها أثناء الاستعراض. وتتعلق هذه الشواغل، المجمعة حسب فئات أوسع نطاقاً، في جملة أمور، بما يلي: عدم مشاركة أرباب العمل؛ وتصنيف مراكز العمل لأغراض استقصاء المرتبات؛ والتمثيل الكافي للخدمة المدنية الوطنية؛ ودور لجنة دراسة الرواتب المحلية؛ وجمع وتحليل بيانات الدراسة الاستقصائية؛ وتطبيق النتائج والتسويات المؤقتة؛ وتدابير خاصة في حالات الصعوبة القصوى؛ وغيرها من المسائل.

256 - وقبل الاستعراض وأثناءه، قدمت الجمعية العامة طلبين ذوي صلة بالموضوع. ففي عام 2016، طلبت إلى اللجنة، في قرارها 264/71 (الفرع ثالثاً - ألف)، أن تقوم، أثناء استعراضها المقبل لمنهجيات الدراسة الاستقصائية لمرتببات فئة الخدمات العامة في إطار مبدأ فليمنغ، بالنظر في إمكانية تطبيق زيادات أخرى في وزن الخدمات المدنية الوطنية المحلية عند أرباب العمل المعتمدين كأساس للمقارنة، مع الأخذ في الاعتبار أن الأمم المتحدة منظمة للخدمة المدنية، وكذلك الخبرات السابقة التي اكتسبتها اللجنة من الجولات السابقة من الدراسات الاستقصائية. وفي عام 2021، طلبت الجمعية العامة، في قرارها 240/76 (الفقرة 16)، إلى اللجنة أن تجري تطبيقاً تجريبياً للبيانات الخارجية في استقصاءات المرتبات، مع مراعاة آراء جميع الأطراف المعنية. وقد عولج هذان الطلبان أثناء الاستعراض على النحو المفصل أدناه.

257 - وبالإضافة إلى ذلك، في عام 2018، تم الاتصال بجميع الدول الأعضاء للحصول على بيانات عن تعويضات الخدمة المدنية الوطنية لديها. وعلى وجه الخصوص، طلبت معلومات عن وظائف مماثلة لموظفي فئة الخدمات العامة داخل هياكل الخدمة المدنية الوطنية المحلية التابعة لها. وعلى الرغم من تلقي ما مجموعه 20 رداً، فقد أثبتت هذه التعليقات أنها مفيدة في المداولات اللاحقة بشأن المسائل التي طلبتها الجمعية العامة، مثل تعيين وكالة وطنية إلزامية للخدمة المدنية في الدراسات الاستقصائية المحلية، فضلاً عن معامل الترجيح المخصص لوكالة الخدمة المدنية الوطنية في الدراسات الاستقصائية المحلية للمرتبات.

258 - وتيسيراً للاستعراض، أنشأت اللجنة فريقاً عاملاً ثلاثياً يتألف من أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية وممثلي المنظمات المشتركة في النظام الموحد واتحادات الموظفين. وكلف الفريق العامل، في جملة أمور، بما يلي:

- (أ) معالجة المشاكل التي تم تحديدها خلال الجولة السابعة من الدراسات الاستقصائية للمرتبات واقتراح حلول لتلك المشاكل لكي تنتظر فيها اللجنة؛
- (ب) مراجعة طرق الحصول على بيانات الدراسات الاستقصائية بما في ذلك إمكانية شراء البيانات من مصادر خارجية؛
- (ج) دراسة التمثيل الكافي للخدمة المدنية الوطنية؛
- (د) اقتراح تنقيحات لنص المنهجيتين وفقا لذلك.

259 - واجتمع الفريق العامل سبع مرات بين عامي 2019 و 2022، افتراضيا وبالحضور الشخصي. وعقدت اجتماعات الفريق العامل في جو بناء ومفتوح بمشاركة وانخراط كاملين من جانب جميع أصحاب المصلحة. وبذل كل جهد ممكن لضمان الشفافية والشمولية في إجراءات الفريق ومعالجة الشواغل المحددة مع أخذ آراء جميع المشاركين في الاعتبار على النحو الواجب. ونتيجة لذلك، اعتمدت جميع توصيات الفريق بتوافق الآراء.

260 - وبعد كل اجتماع من اجتماعاته، أبلغ الفريق العامل اللجنة بالتقدم الذي أحرزه، واستعرضت اللجنة مقترحات الفريق وقدمت مزيدا من التوجيهات. وأنجز الاستعراض في الدورة الرابعة والتسعين للجنة في تموز/يوليه 2022 عندما انتهت اللجنة من تنقيح المنهجيتين استنادا إلى قراراتها بشأن نهج معدل لتقييم شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين محليا لتطبيقه خلال جولة الدراسة الاستقصائية المقبلة. ويرد في الفرع أدناه استعراض عام لهذه القرارات.

المنافسة التي دارت في اللجنة

261 - أحاطت اللجنة وجميع أصحاب المصلحة فيها علما بطلب الجمعية العامة في عام 2016 (انظر الفقرة 256 أعلاه)، ووافقوا على أن أي تعديلات على نهج استقصاء المرتبات ينبغي أن تظل قائمة على مبدأ فليمنغ. وكان هذا اعتبارا أساسيا ومهيما يقوم عليه استعراض اللجنة لمقترحات الفريق العامل.

262 - وسلمت اللجنة بأن المسائل المتصلة بمشاركة أرباب العمل وجمع البيانات اللازمة عن التعويضات تمثل جزءا كبيرا من الشواغل التي حددها أصحاب المصلحة قبل الاستعراض. ولمعالجة هذه الشواغل، قررت اللجنة استحداث مشروع تجريبي تستكمل بموجبه الدراسات الاستقصائية التقليدية للمرتبات باستخدام بيانات التعويضات المشتراة من الخارج أو تستبدل بها. وأبلغت اللجنة بأن الآثار المالية المقدرة للمشروع التجريبي تصل إلى 4,6 ملايين دولار حسب العدد الفعلي للمواقع التي يتم شراء بيانات خارجية لها.

263 - وسينفذ المشروع التجريبي خلال الجولة الثامنة من الدراسات الاستقصائية وسيجري تقييمه عند الانتهاء من الجولة. وبينما وافقت اللجنة على أن المشروع التجريبي ينبغي أن يدار على مدى فترة زمنية معقولة للسماح بإجراء تقييم ذي مغزى، رأت أن المدة النموذجية للجولة، التي تتراوح بين 8 و 10 سنوات، ستكون طويلة جدا. ولذلك قررت تقصير الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية إلى حوالي خمس سنوات، عن طريق جدولة دراستين استقصائيتين سنوياً من مراكز العمل الثمانية التي بها مقار. وستجرى الدراسات الاستقصائية في جميع مراكز العمل التي ليس بها مقار مرة واحدة خلال تلك الفترة وفقاً لتواتر الدراسة الاستقصائية المقرر.

264 - وبموجب شروط المشروع التجريبي، لا يزال من الممكن إجراء دراسة استقصائية تقليدية، شريطة استيفاء جميع متطلبات الدراسة الاستقصائية. بيد أنه إذا تعذر إنجاز الدراسة الاستقصائية في غضون فترة زمنية معقولة، فإن بيانات المرتبات الخارجية، عند توفرها، ستستخدم لتحل محل البيانات المستمدة من أساس المقارنة المفقود. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن للجنة دراسة الرواتب المحلية أن تقرر بالإجماع الاستغناء عن جمع البيانات من أرباب العمل في القطاع الخاص والشروع في استخدام البيانات الخارجية.

265 - وفيما يتعلق بتغطية بيانات المرتبات الخارجية، لوحظ أن بيانات تعويضات الخدمة المدنية الوطنية لا تدرج عموماً في قواعد بيانات البائعين التجاريين. وفي هذا الصدد، وإدراكاً من اللجنة للأهمية التي تعلقها الجمعية العامة على إشراك أرباب العمل في القطاع العام وأرباب العمل في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية في عملية استعراض المرتبات، رأت أنه ينبغي تأمين البيانات من أرباب العمل هؤلاء قبل النظر في استخدام البيانات الخارجية في دراسة استقصائية للمرتبات. وبغية معالجة حالات التأخير التي حدثت خلال الجولة السابعة بسبب عدم مشاركة أرباب العمل في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية في بعض المواقع، اقترح ممثلو المنظمات توسيع قاعدة اختيار أرباب العمل هؤلاء وتمثيل أرباب العمل في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية بوزارة وطنية رئيسية (مثل وزارة المالية، أو وزارة الخزانة، أو وزارة الداخلية، أو ما شابه ذلك) ولا تقتصر على وزارة الخارجية كما هو الحال حالياً. ورأت اللجنة، التي وافقت على الاقتراح، أنه من أجل تحسين معدل المشاركة، يمكن أيضاً لرئيس اللجنة أن يتصل بأرباب العمل في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية عن طريق بعثاتهم الدائمة لدى الأمم المتحدة ورؤساء وكالات التنسيق محلياً، بالإضافة إلى لجان الدراسات الاستقصائية المحلية. وعلاوة على ذلك، يمكن أيضاً أن يطلب إلى الجمعية العامة أن تلتزم بالتعاون الدول الأعضاء في تشجيع مشاركة أرباب العمل في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية لديها في الدراسات الاستقصائية للمرتبات.

266 - وفيما يتعلق بالتمثيل المناسب للخدمة المدنية الوطنية، أشير إلى أن المقارنة الفردية لمرتبات النظام الموحد مع رب العمل المدني الوطني تجرى حالياً بمعامل ترجيح محدد مسبقاً، وهو بالفعل ضعف معامل ترجيح أي رب عمل آخر. ووافقت اللجنة على أنه، من أجل تحديد ما إذا كانت الزيادة الإضافية في معامل ترجيح هذه المقارنة مناسبة أو مستصوبة، ينبغي تقييم النطاق الكامل لطلب الجمعية العامة، أي ما إذا كانت هذه الزيادة ستكون متمشية مع مبدأ فليمنغ وما إذا كانت مدعومة بتجربة اللجنة في الجولة السابقة من الدراسات الاستقصائية. ولوحظ في هذا الصدد أن أي زيادة إضافية في معامل ترجيح المقارنة الفردية مع رب عمل فردي وحيد يمكن أن تشكل انحرافاً عن مبدأ فليمنغ، لا سيما إذا كان رب العمل الوحيد هذا لا يعكس أفضل شروط التوظيف السائدة في المنطقة. وعلاوة على ذلك، أظهرت التجربة المكتسبة من جولة الدراسات الاستقصائية السابقة أن نهج الترجيح الحالي ربما يكون قد عزز في بعض الحالات دون مبرر الأثر السلبي على النتائج الإجمالية للدراسة الاستقصائية. ومن ثم، وبعد استعراض هذه المسألة، وافقت اللجنة على ضرورة الإبقاء على معامل الترجيح الحالي المسند إلى صاحب العمل الإلزامي.

267 - ومن أجل زيادة التخفيف من حدة المشاكل المتصلة بمشاركة أرباب العمل في الدراسات الاستقصائية التقليدية، رأت اللجنة أن من الضروري تنقيح متطلبات حجم الجهات المشاركة المتخذة أساساً للمقارنة. وفي هذا الصدد، اقترح ممثلو اتحادات الموظفين توحيد العدد المطلوب من موظفي فئة الخدمات العامة لكل صاحب عمل ليكون 20 موظفاً في جميع مراكز العمل ومواءمته مع الحد الأدنى من المتطلبات المطبقة حالياً على مراكز العمل الميدانية ذات أسواق العمل النامية. وقررت اللجنة الموافقة على هذا التنقيح، مشيرة إلى أن حجم الجهات المتخذة أساساً للمقارنة قد حد، خلال الجولة السابعة، من الاحتفاظ

بأرباب العمل التنافسيين، ولم يكن مطابقاً لحجم بعض المنظمات المشتركة في النظام الموحد في العديد من مراكز العمل، و/أو لم يعكس حقائق الظروف المحلية في بعض أسواق العمل، حتى في بعض مراكز العمل التي بها مقار، التي تهيمن على اقتصاداتها شركات صغيرة أو متوسطة الحجم. وفي الوقت نفسه، وافقت اللجنة على أنه، بالنظر إلى هذه المرونة الجديدة، ينبغي ألا يظل الوقت المخصص لجمع البيانات من الجهات المتخذة أساساً للمقارنة غير محدود. ومع تخفيض عدد الموظفين، ستزداد المجموعة المحتملة للجهات المتخذة أساساً للمقارنة. وبالتالي، ينبغي حل الصعوبات السابقة المتصلة بمشاركة أرباب العمل أو على الأقل الحد منها. ومع أخذ ذلك في الاعتبار، قررت اللجنة قصر فترة جمع بيانات الدراسة الاستقصائية التقليدية على ستة أشهر كحد أقصى، وبعد ذلك ستستخدم البيانات الخارجية لوضع الصيغة النهائية للدراسة الاستقصائية إذا لزم الأمر.

268 - ولاحظت اللجنة أنه، نتيجة لتنفيذ المشروع التجريبي في جميع مراكز العمل، ستتوقف عملية التحقق من المراجع المستخدمة بدلا من الدراسات الاستقصائية التقليدية في مراكز العمل ذات الأعداد المنخفضة من الموظفين المحليين. ومع ذلك، فإن الحاجة إلى عملية مرنة تأخذ في الاعتبار قدرة اللجان المحلية في مراكز العمل هذه لا تزال قائمة. وفي هذا الصدد، قررت اللجنة تكييف بارامترات المشروع التجريبي وفقا لذلك. وعلى وجه الخصوص، لن تستند قائمة الوظائف المرجعية إلى قائمة الوظائف المحلية كما هو متبع في مراكز العمل التي تضم عددا أكبر من الموظفين المحليين، ولكنها من الأفضل أن تستند إلى قائمة محددة سلفا بالوظائف التي يحتمل أن توجد في معظم الجهات المتخذة أساسا للمقارنة.

269 - ونظرت اللجنة في أثر تغيير مصدر البيانات في تقدير المرتبات وخلصت إلى أن القواعد التشغيلية والترتيبات الانتقالية ضرورية للحفاظ على الاستقرار في المرتبات المحلية للنظام الموحد. وقررت أنه في الحالات التي تستخدم فيها بيانات خارجية، ستردج النتائج الإيجابية غير المتوقعة والمفرطة مع مراعاة الحركة العامة للمرتبات في سوق المنطقة المحلية. وعلى نفس المنوال، قررت اللجنة أنه في حالات النتائج السلبية، بغض النظر عن مصدر البيانات، تجمد المرتبات إلى أن تتقارب مرتبات سوق العمل، التي يتتبعها جدول نظري، مع الجدول الحالي. وإذ لاحظت اللجنة أن هناك جدولين نافذين بالفعل في بعض مراكز العمل، ومع مراعاة توصيتها بعدم الاستمرار في هذه الممارسة بعد الآن، قررت التعجيل بسد الفجوة بين الجدولين مع مراعاة نتائج الدراسات الاستقصائية والحركة العامة للمرتبات في سوق المنطقة المحلية.

270 - وبالإضافة إلى إلغاء ممارسة إدارة جداول المرتبات المزدوجة، قررت اللجنة أيضا التخلص التدريجي من المعدلات المتعددة لبدلات الإعالة. وفي الوقت الراهن، إذا أسفرت دراسة استقصائية عن بدل أقل، فإن المعدل الجديد لا يطبق إلا على الموظفين المعيّنين حديثا، في حين أن المعدل القديم الأعلى يطبق إلى أجل غير مسمى بالنسبة للموظفين الملتحقين بالفعل. وقررت اللجنة، بناء على اقتراح المنظمات، أن تحدد الفترة التي ستخصص فيها هذه البدلات بـ 12 شهرا.

271 - وقيمت اللجنة آثار المشروع التجريبي على الفئات الأخرى المعينة محليا التي تستخدمها على الصعيد العالمي المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وظهرت مسألتان. وتتعلق المسألة الأولى بأن منهجية الدراسة الاستقصائية المستخدمة خلال الجولة السابعة في مراكز العمل التي بها مقار لم تكن مصممة لاستعراض مرتبات فئة الموظفين الفنيين الوطنيين لأن هذه الفئة من الموظفين لم تكن سائدة في مراكز العمل هذه. غير أن هذه المنهجية طبقت أيضا على ستة مراكز عمل إضافية ليس بها مقار ولها ظروف سوقية مماثلة، حيث يعين عادة موظفون فنيون وطنيون. ومع أخذ ذلك في الاعتبار، قررت اللجنة

أنه، خلال الجولة الثامنة من الدراسات الاستقصائية، سيجري استقصاء هذه المواقع الستة في إطار نفس المنهجية المطبقة على جميع مراكز العمل الأخرى التي ليس بها مقر والتي قدمت أيضا تفاصيل لإجراء دراسات استقصائية للموظفين الفنيين الوطنيين.

272 - أما المسألة الثانية المرتبطة بالتنفيذ العالمي للمشروع التجريبي فتشير إلى فئات مختلفة من الموظفين في نيويورك، ولا سيما فئة الخدمات الأمنية. وعندما لاحظت اللجنة الصعوبات التي تعترض العثور على جهات مناسبة تتخذ أساسا للمقارنة وتحديد التطابق الوظيفي ذي الصلة خلال الدراسة الاستقصائية التي أجريت في الجولة السادسة، قررت أن تطبق أيضا في الجولة التالية نتائج الدراسة الاستقصائية لوظائف فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المحليين على جدول مرتبات فئة الخدمات الأمنية. وخلال آخر استعراض للمنهجيات، أبلغ ممثلو اتحادات الموظفين عن صعوبات في تعيين هذه الفئة من الموظفين واستبقائهم طوال الجولة السابعة. وفي ضوء ذلك، فضلا عن وجود جدول مرتبات منفصل لهذه الفئة في نيويورك، قررت اللجنة أن تجرى خلال الجولة الثامنة دراسة استقصائية لفئة الخدمات الأمنية تمتثل امتثالا تاما للمنهجية المتبعة. وفي حالة مواجهة أي صعوبات كبيرة، ستطبق نتائج الدراسة الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة على جدول مرتبات فئة الخدمات الأمنية.

273 - ولاحظت اللجنة أنه نظرا لتنفيذ المشروع التجريبي والتبسيط المطلوب لبعض جوانب المنهجيات، كان من الضروري استعراض أدوار ومسؤوليات الجهات الفاعلة في الدراسة الاستقصائية، ولا سيما لجنة دراسة الرواتب المحلية، وهي لجنة تقنية مستقلة تتألف من ممثلين عن كل من المنظمات والموظفين العاملين في مركز العمل المشمول بالاستقصاء وتعمل كشريك رئيسي في المنطقة المحلية لغرض تنفيذ المنهجية. وقررت اللجنة أنه بالنظر إلى المسؤوليات الإضافية المسندة إلى لجان خدمات المرتبات المحلية فيما يتعلق باستخدام البيانات الخارجية، ينبغي توفير التدريب الكافي لأعضائها إما عن طريق الإنترنت أو بالحضور الشخصي حسب الاقتضاء. ومن شأن التدريب أن يتيح للجان أداء مهامها بكفاءة وتحسين الاتصال داخل اللجنة وداخل مركز العمل مع مراعاة تدابير السرية القائمة بالفعل.

274 - وبالإضافة إلى التغييرات الموصى بها في المنهجيات المفصلة في تقرير الفريق العامل، أيدت اللجنة أيضا توصيات تقنية أخرى تتعلق بالتحديد الكمي للاستحقاقات، وتواتر التسويات المؤقتة، وحساب العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وجدول الدراسات الاستقصائية (المرفق الثاني عشر)، وتصنيف مراكز العمل لأغراض الدراسة الاستقصائية للمرتبات، والاستبيان المنقح للدراسة الاستقصائية، وغير ذلك من البنود.

275 - وأخيرا، لاحظت اللجنة أن نجاح التنفيذ العالمي للمشروع التجريبي لا يتوقف على تطبيقه على جميع مراكز العمل وجميع فئات الموظفين فحسب، بل يتوقف أيضا على تنفيذ النتائج بطريقة منسقة فيما بين المنظمات في كل مركز عمل. وسيكون هذا التنسيق مطلوبا وقت إجراء الدراسات الاستقصائية الشاملة والتعديلات المؤقتة على حد سواء.

قرارات اللجنة

276 - مع مراعاة توصيات الفريق العامل والطلبات الواردة من الجمعية العامة، قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) الموافقة على التغييرات المبينة أعلاه وإدراجها في المنهجيتين المنقحتين الأولى والثانية لتطبيقها في الجولة الثامنة من الدراسات الاستقصائية؛
- (ب) تنفيذ المشروع التجريبي للبيانات الخارجية في جميع مراكز العمل على النحو المفصل في المرفق الثالث عشر؛
- (ج) اعتماد النهج التالي فيما يتعلق بأرباب العمل في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية:
 '1' أن تمثل الخدمة المدنية الوطنية وزارة وطنية رئيسية (مثل الخزانة أو المالية أو الداخلية أو الخارجية أو وزارة مماثلة)؛
 '2' الإبقاء على شرط الاحتفاظ برب عمل في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية في المنهجية الأولى والمواقع المعينة للمنهجية الثانية؛
 '3' أنه بالنظر إلى تجربة الجولة السابعة من الدراسات الاستقصائية، ينبغي الإبقاء على معامل الترجيح الحالي الممنوح لرب العمل في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية، ولكن ينبغي مواصلة رصد آثاره واستعراضها عند الانتهاء من جولة الدراسة الاستقصائية؛
- (د) الموافقة على الجدول الزمني للجولة الثامنة من الدراسات الاستقصائية في مراكز العمل التي بها مقر على النحو المبين في المرفق الثاني عشر؛
- (هـ) دعوة الجمعية العامة إلى النظر في التماس التزام الدول الأعضاء بتشجيع مشاركة أرباب العمل في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية في الدراسات الاستقصائية للنظام الموحد؛
- (و) الطلب إلى المنظمات المشتركة في النظام الموحد تنفيذ التغييرات الناجمة عن استعراضات المرتبات والتسويات المؤقتة بطريقة منسقة في كل مركز عمل.

المرفق الأول

برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2023-2024

- 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 الموارد البشرية؛
 - (ب) استعراض معايير السلوك؛
 - (ج) معايير تحديد درجات السفر بالطائرة؛
 - (د) تعدد اللغات لدى القوة العاملة؛
 - (هـ) التنوع الجغرافي وتجديد شباب القوة العاملة؛
 - (و) الاستقصاء العالمي للموظفين.
- 3 - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا:
 - (أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛
 - (ب) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛
 - (ج) الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي: استعراض الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛
 - (د) المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقارير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل وجدول أعمالها؛
 - (هـ) بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية والمستوى؛
 - (و) منحة التعليم: استعراض المستوى؛
 - (ز) استعراض تنفيذ حافز الاستقدام؛
 - (ح) بدل المشقة: دراسة أفضل الممارسات في تصنيف مراكز العمل من حيث المشقة؛
 - (ط) بدل المشقة: تحسين طرائق جمع البيانات؛
 - (ي) استعراض تعريف مراكز العمل من الفئة حاء؛
 - (ك) دفع مبلغ بدلا من منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئة هاء غير المصنفة على أنها مراكز عمل دون اصطحاب الأسرة: استعراض أثر توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية على المبلغ المدفوع؛
 - (ل) بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة: النطاق والمعايير؛
 - (م) بدل المخاطر: استعراض المستوى؛
 - (ن) بدل الإجلاء الأمني.

- 4 - شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً:
- (أ) تنفيذ منهجيات الدراسات الاستقصائية للمرتبات المحلية: الدراسات الاستقصائية في مواقع المقار؛
- (ب) دراسة جدوى وأثر وضع جدول مستقل لمرتبات فئة الخدمات العامة في برن.
- 5 - استعراض العملية الاستشارية للجنة الخدمة المدنية الدولية وترتيبات عملها.
- 6 - رصد تنفيذ القرارات والتوصيات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة.

المرفق الثاني

مصادر المعلومات عن التنوع في المنظمات المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد

المنظمة	المصادر المتاحة للعموم	العمر	التوزيع الجغرافي	نوع الجنس
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	–			
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	–			
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	“الموظفون: المرأة في الأمانة العامة”	×	×	×
منظمة الطيران المدني الدولي	“حالة القوة العاملة في منظمة الطيران المدني الدولي”	×	×	×
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	“التنوع في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية”	×	×	×
منظمة العمل الدولية	“تشكيل وهيكلية موظفي منظمة العمل الدولية”	×	×	×
المنظمة البحرية الدولية	–			
السلطة الدولية لقاع البحار	–			
مركز التجارة الدولية	تقرير سنوي		×	×
المحكمة الدولية لقانون البحار	–			
الاتحاد الدولي للاتصالات	الإبلاغ عن الموارد البشرية والإحصاءات ^(أ)	×	×	×
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	–			
الأمم المتحدة	تقرير الأمين العام المعنون “تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين” ^(ب)	×	×	×
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	كتيب عنوانه “Update on human resources management issues: people of UNAIDS 2020” [تحديث بشأن قضايا إدارة الموارد البشرية: أسرة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز 2020] ^(ج)	×	×	×
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	–	×	×	
اليونسكو	“بيانات رئيسية عن موظفي اليونسكو”			
صندوق الأمم المتحدة للسكان	–			
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	“تقرير المساواة عن العمر ونوع الجنس والتنوع”	×	×	×
اليونيسف	معلومات على الموقع الشبكي للوظائف ^(د)		×	×
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	–			
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	المرفق الأول للتقرير السنوي للمدير التنفيذي ^(هـ)	×	×	×

المنظمة	المصادر المتاحة للعموم	العمر	التوزيع الجغرافي	نوع الجنس
الأونروا	—			
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	—			
منظمة السياحة العالمية	تقرير الموارد البشرية ^(د)	×	×	×
الاتحاد البريدي العالمي	—			
برنامج الأغذية العالمي	تكافؤ الجنسين ^(ز)			×
منظمة الصحة العالمية	بيانات القوة العاملة في 31 تموز/يوليه 2021 ^(ح)	×	×	×
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	القوة العاملة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية لعام 2021 ^(ط)	×	×	×
WMO	—			

(أ) انظر <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojYzQ3ZThiNDgtNzE2Yi00N2Q3LTllZWMTYTVjNDFjMTg5NjJjIiwidCI6IjZlZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTl0YmQ0OTIxOWZkMyIsImMiOjI9>

(ب) A/76/570 و A/76/570/Corr.1.

(ج) انظر www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/People%20of%20UNAIDS%202020%20_single%20pages.pdf.

(د) انظر www.unicef.org/careers/equity-inclusion-and-diversity-unicef.

(هـ) انظر https://content.unops.org/documents/libraries/executive-board/documents-for-sessions/2021/annual-session/unops-segment-item-15-annual-report-of-the-executive-director/en/DP-OPS-2021-4-Annex-1_EN.pdf.

(و) انظر https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2021-10/A24_05_c_Human%20resources%20report_En_0.pdf?jeeX5FDn9ndAbM4DkVsNeS3R_Eoe0WUrP.

(ز) انظر www.wfp.org/gender-parity.

(ح) انظر www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2021.

(ط) انظر www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_workforce_2021.pdf.

التدابير الرامية إلى تعزيز الدينامية والإبداع والمساهمات المبتكرة وتحسين/زيادة الفرص المتاحة لتوظيف المرشحين الأصغر سنا

المنظمة	للفنيين الشباب	والمنصات الجديدة	الفنية والفئات العليا	المبتدئون	المجموعات الشبابية	المبادرات الأخرى
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	×				فريق شباب منظمة المعاهدة	
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	×					
الوكالة الدولية للطاقة الذرية				×	×	برنامج توجيهي يركز على الشباب العامل في الأمم المتحدة)
منظمة الطيران المدني الدولي						برنامج المهنيين الشباب في مجال الطيران، OurICAO؛ تواصل مباشر مع مكتب الأمين العام
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	×				×	موقع مواجهة التحدي الذي يطرحه الابتكار
منظمة العمل الدولية			×			بوابة مبادرة طرح أفكار الموظفين؛ استعراض شروط مستوى القبول (مثل الخبرة والتعليم واللغات)
المنظمة البحرية الدولية					×	شباب المنظمة البحرية الدولية)
السلطة الدولية لقاع البحار				×		الغذاء ودورات التعلم
مركز التجارة الدولية	×					البرنامج التوجيهي؛ مختبر الابتكار؛ شبكة المتدربين
المحكمة الدولية لقانون البحار	×			×		
الاتحاد الدولي للاتصالات	×	×				فرص التوجيه والتعلم
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية						آلية قائمة المرشحين الناجحين للوظائف التي يشغلها عادة الموظفون الفنيون الشباب
الأمم المتحدة	×	×		×	×	شبكة الأمم المتحدة للشباب)
						مبادرة #NewWork؛ برنامج المواهب الناشئة؛ فرقة العمل المعنية بمستقبل القوة العاملة في منظومة الأمم المتحدة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين؛ مبادرة مجمع المواهب

المنظمة	برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب	المنصات الجديدة) (مثل المعارض المهنية، الفنية والفئات العليا)	زيادة عدد الوظائف برتبة مبتدئ (الفئة الموظفون الفنيون المبتدئون)	المجموعات الشبابية	المبادرات الأخرى
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز		× (يتيح إنهاء الخدمة المتفق عليه لنحو 100 موظف فرصة لتعيين موظفين أصغر سناً نسبياً وإتاحة وظائف أدنى رتبة)			يمكن أن تقلل مراجعة النظر في متطلبات الخبرة "الدولية" لوظائف الموظفين الفنيين الوطنيين والموظفين الفنيين المبتدئين من حواجز التوظيف
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	×		×		برنامج مواهب الموظفين المهنيين الشباب من ذوي الإعاقة المشترك بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة، برنامج دراسات عليا
اليونسكو	×		×	×	× (شبكة اليونسكو للشباب) البرنامج التوجيهي
صندوق الأمم المتحدة للسكان	×				الموائد المستديرة للمتدربين
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين			×		المجلس الاستشاري للتنوع والشمول؛ مجموعات المواهب؛ متطوعو الأمم المتحدة الشباب
اليونيسف			×	×	× (شبكة اليونيسف للشباب) مجموعات موارد الموظفين، ومبادرة "أنتم قادة" (You Are Leaders)
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية × (مقترح)	×		×	×	برنامج المرشدين
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع			×		يجب أن تراعي عملية انتداب المبتدئين في الوظائف الوطنية (لجنة الخدمة المدنية الدولية-3 ولجنة الخدمة المدنية الدولية- 4، أي ما يعادل الفئتين ع-3 و ع-4) المهارات القابلة للتحويل بدلاً من الخبرة التقنية السابقة فقط
الأونروا			×		برنامج الأمانة العامة للأمم المتحدة "معاً" للتوجيه والربط الشبكي
هيئة الأمم المتحدة للمرأة					مبادرة القيادات النسائية الشابة مع متطوعي الأمم المتحدة؛ التكليف بمهام مؤقتة من بعد
منظمة السياحة العالمية			×		رابطة الطلاب؛ الأكاديمية؛ مشغل الوظائف؛ القمة العالمية لشباب
الاتحاد البريدي العالمي	×	×	×		إشراك الموظفين الشباب في الأنشطة والمناسبات؛ برنامج توجيه طلاب الجامعات

المنظمة	برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب (مثل المعارض المهنية، والمنصات الجديدة)	التوظيف/الاتصال زيادة عدد الوظائف برتبة مبتدئ (الفئة الفنية والفئات العليا)	الموظفون الفنيون المبتدئون	المجموعات الشبابية	المبادرات الأخرى
برنامج الأغذية العالمي		إنشاء وظائف برتبة ف-1 لموظفي برمجة الميزانية وموظفي الاستجابة لحالات الطوارئ المبتدئين		× (شبكة الشباب)	المجلس الاستشاري للشباب؛ مسرّع الابتكار؛ مذكرة تفاهم مع متطوعي الأمم المتحدة لزيادة عددهم
منظمة الصحة العالمية	× (قيد الإعداد)		×		الدعم الوظيفي المنظم
المنظمة العالمية للملكية الفكرية					منسق الشباب؛ جهات التتميق الشبابية في كل قطاع؛ مختبر الإبداع (Create Lab) لتشجيع الابتكار
WMO		× (استحدثت وظائف برتبة ف-1 في الإدارات الإدارية والتقنية)			

المرفق الرابع

إطار العمل المقترح لاستعراض معايير السلوك للفترة 2022-2023

النشاط	المشاركة	الجدول الزمني
إنشاء فريق عامل معني بمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية	اللجنة	تموز/يوليه 2022 (الدورة الرابعة والتسعون)
طلب ترشيح ممثلين	جميع المنظمات وهيئات الموظفين	بحلول 15 آب/أغسطس 2022
جمع البيانات والآراء الأولية	الممثلون المرشحون للمنظمات	15 أيلول/سبتمبر 2022
تنظيم الفريق العامل ووضع اختصاصاته وإعداد الوثائق اللازمة	أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية	30 أيلول/سبتمبر 2022
الاجتماع الأول للفريق العامل من أجل وضع خريطة طريق مفصلة لإجراء استعراض لمعايير السلوك بناءً على آراء جميع الجهات صاحبة المصلحة	الفريق العامل: ممثلو المنظمات (مجموعة أصغر يختارها مجلس الرؤساء التنفيذيين) وهيئات الموظفين، وبعض أعضاء اللجنة، وأمانة اللجنة	تشرين الثاني/نوفمبر 2022
تقديم التقرير المرحلي إلى اللجنة	المنظمات وهيئات الموظفين واللجنة وأمانتها (دورة اللجنة)	آذار/مارس 2023 (الدورة الخامسة والتسعون)
تنفيذ خريطة الطريق التي يضعها الفريق العامل والانتهاء من تنقيح معايير السلوك	الفريق العامل: ممثلو المنظمات (مجموعة أصغر يختارها مجلس الرؤساء التنفيذيين) وهيئات الموظفين، وبعض أعضاء اللجنة، وأمانة اللجنة	نيسان/أبريل - كانون الأول/ديسمبر 2023
تقديم الصيغة النهائية للمشروع إلى اللجنة	المنظمات وهيئات الموظفين واللجنة وأمانتها (دورة اللجنة)	آذار/مارس 2024 (الدورة السابعة والتسعون)

المرفق الخامس

السياسات المتصلة بالإجازة الوالدية في المنظمات المتعددة الأطراف العالمية والإقليمية

الجدول 1

استحقاقات الإجازة الوالدية في المؤسسات العالمية الكبرى

المنظمة	إجازة الأمومة	إجازة الأبوة	إجازة التبني
النظام الموحد للأمم المتحدة	16 أسبوعا	4 أسابيع في مراكز العمل المسموح فيها باصطحاب الأسرة 8 أسابيع في مراكز العمل غير المسموح فيها باصطحاب الأسرة	8 أسابيع
البنك الدولي (اعتبارا من 1 كانون الأول/ ديسمبر 2018)	إجازة والدية: 100 يوم عمل (20 أسبوعا) لمقدمي الرعاية الرئيسيين	إجازة والدية: 100 يوم عمل (20 أسبوعا) لمقدمي الرعاية الرئيسيين؛ و 50 يوم عمل (10 أسابيع) لمقدمي الرعاية الثانويين	إجازة والدية: 100 يوم عمل (20 أسبوعا) لمقدمي الرعاية الرئيسيين؛ و 50 يوم عمل (10 أسابيع) لمقدمي الرعاية الثانويين
صندوق النقد الدولي	إجازة والدية: 12 أسبوعا (الأم والدة) 8 أسابيع (الأم غير والدة)	إجازة والدية: 8 أسابيع	إجازة والدية: 8 أسابيع
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	16 أسبوعا؛ و 26 أسبوعا إذا كانت الأم الحامل قد وضعت اثنين من المواليد الأحياء أو كان لدى الأسرة طفلان مُعلان دون سن العشرين؛ و 34 أسبوعا لحالات الولادة التوأمية؛ و 6 أسابيع إضافية للوالدة (ة) الوحيد(ة)	4 أسابيع في حالة وضع مولود وحيد و 6 أسابيع لحالات الولادة التوأمية	إجازة والدية لمدة 10 أسابيع تبدأ من تاريخ وصول الطفل إلى الأسرة المعيشية

الجدول 2

استحقاقات الإجازة الوالدية في مختلف المؤسسات الإقليمية

المنظمة	إجازة الأمومة	إجازة الأبوة	إجازة التبني
آسيا والمحيط الهادئ			
مصرف التنمية الآسيوي (سياسة جديدة دخلت حيز النفاذ في 1 كانون الثاني/يناير 2021)	26 أسبوعا إذا كانت الأم والدة هي مقدمة الرعاية الرئيسية، وإلا 20 أسبوعا تقويميا	20 أسبوعا إذا تعلق الأمر بمقدم الرعاية الرئيسي، وإلا 20 يوم عمل	20 أسبوعا إذا تعلق الأمر بمقدم الرعاية الرئيسي، وإلا 20 يوم عمل
رابطة أمم جنوب شرق آسيا	90 يوما تقويميا	5 أيام عمل	إجازة غير متاحة
منتدى التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ	16 أسبوعا، منها 8 أسابيع يمكن أخذها دون قيود على مدى 12 شهرا بعد ولادة الطفل؛ وتُستحق أيضا 6 أيام سنويا كإجازة لرعاية الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 7 أعوام و 12 عاما. وإجازة طبية مخصصة للأطفال لمدة 3 أيام حتى سن 12 عاما	أسبوعان؛ وتُستحق أيضا 6 أيام سنويا كإجازة لرعاية الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 7 أعوام و 12 عاما. وإجازة طبية مخصصة للأطفال لمدة 3 أيام حتى سن 12 عاما	المعلومات غير متاحة
أوروبا			
مؤسسات الاتحاد الأوروبي	20 أسبوعا؛ و 24 أسبوعا في حالات الولادة التوأمية أو المبكرة، أو ولادة طفل مصاب بإعاقة أو مرض خطير. تُستحق أيضا الإجازة الوالدية	إجازة خاصة لمدة 10 أيام بأجر كامل، و 20 يوما إذا كان الطفل معاقا. وإجازة والدية لمدة تصل إلى ستة أشهر بأجر جزئي (بدل)	20 أسبوعا، تزيد إلى 24 أسبوعا في حالة تبني طفل معاق

المنظمة	إجازة الأمومة	إجازة الأبوة	إجازة التبني
منظمة الأمن والتعاون في أوروبا	16 أسبوعاً، مع أسبوعين إضافيين في حالات الولادة التوأمية (ساعتين يومياً لإرضاع الطفل حتى بلوغه سنة واحدة من العمر)	4 أسابيع؛ و 8 أسابيع في مراكز العمل غير المسموح فيها باصطحاب الأسرة	10 أسابيع
منظمة حلف شمال الأطلسي	إجازة قبل الولادة وبعدها مدتها 14 أسبوعاً تضاف إليها إجازة والدية مدتها 6 أسابيع ليصل المجموع إلى 20 أسبوعاً؛ وأسبوع إضافي واحد لكل ولادة من الولادات التوأمية	إجازة والدية مدتها 6 أسابيع؛ وأسبوع إضافي واحد في حالات الولادة التوأمية	إجازة والدية مدتها 6 أسابيع؛ وأسبوع إضافي واحد في حالة تبني طفلين أو أكثر
المصرف الأوروبي للإنشاء والتعمير ^(أ)	22 أسبوعاً تقويميا متتالياً؛ و 33 أسبوعاً في حالات الولادة التوأمية؛ ويمكن أن يلي الإجازة المدفوعة الأجر إجازة أخرى غير مدفوعة الأجر مدتها 30 أسبوعاً (45 أسبوعاً في حالات الولادة التوأمية)	ما يصل إلى 20 يوم عمل من إجازة الولادة مدفوعة الأجر، و 30 يوم عمل في حالات الولادة التوأمية. ويمكن الموافقة على 30 أسبوعاً تقويميا إضافياً متتالياً كإجازة ولادة غير مدفوعة الأجر	ما يصل إلى 22 أسبوعاً تقويميا متتالياً أو ما يصل إلى 20 يوم عمل، حسبما يقرره مدير الموارد البشرية. ويمكن منح 30 أسبوعاً تقويميا إضافياً كإجازة تبني غير مدفوعة الأجر
أفريقيا			
بنك التنمية الأفريقي	16 أسبوعاً بأجر كامل يمكن تمديدتها لمدة شهرين آخرين على أساس العمل بنظام نصف الدوام براتب كامل خلال الشهر الأول وبنصف الراتب خلال الشهر الثاني	4 أسابيع	8 أسابيع إذا كان عمر الطفل أقل من 6 أشهر، و 10 أيام عمل إذا كان عمر الطفل أكثر من 6 أشهر
جماعة شرق أفريقيا	60 يوم عمل براتب كامل، رهنا باستحقاقها مرة واحدة كل سنتين	10 أيام عمل، رهنا باستحقاقها مرة كل سنتين	المعلومات غير متاحة
الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي	90 يوماً (بما في ذلك أيام العطل)	5 أيام عمل	30 يوماً إذا كان سن الطفل يقل عن 3 أشهر
الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي			
منظمة الدول الأمريكية	12 أسبوعاً	4 أسابيع	4 أسابيع
مصرف التنمية للبلدان الأمريكية (اعتباراً من آذار/مارس 2020)	100 يوم عمل للأم والدة بوصفها مقدمة الرعاية الرئيسية	100 يوم عمل لمقدمي الرعاية الرئيسيين، و 50 يوم عمل لمقدمي الرعاية الثانويين	100 يوم عمل لمقدمي الرعاية الرئيسيين، و 50 يوم عمل لمقدمي الرعاية الثانويين
الجماعة الكاريبية	14 أسبوعاً لمن تبلغ مدة خدمتهم عامين أو أكثر؛ 8 أسابيع لمن تبلغ مدة خدمتهم سنة واحدة؛ وتحتسب مدة الإجازة على أساس تناسبي إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة واحدة (على ألا تقل عن 4 أسابيع كحد أدنى)	4 أسابيع (يمكن الاستفاضة منها في فترة متواصلة أو على فترات متباعدة، في غضون 12 شهراً من ولادة الطفل)	إجازة غير متاحة
المصرف المركزي لمنطقة شرق البحر الكاريبي	3 أشهر، منها شهران ونصف الشهر بأجر كامل	المعلومات غير متاحة	المعلومات غير متاحة
السوق الجنوبية المشتركة	14 أسبوعاً، تليها 3 أشهر من جدول عمل مخفض لإتاحة الوقت للرعاية الطبيعية	10 أيام عمل	14 أسبوعاً للأم الجديدة و 10 أيام عمل للأب الجديد
جماعة دول الأنديز	10 أسابيع	5 أيام تقويمية	إجازة غير متاحة

(أ) يحق لموظفة المصرف الأوروبي للإنشاء والتعمير المؤهلة للحصول على إجازة ولادة مدفوعة الأجر أو إجازة تبني مدفوعة الأجر أو إجازة الحمل البديل المدفوعة الأجر، عندما لا تكون الموظفة هي مقدمة الرعاية الرئيسية للطفل المعال، الحصول على مدة إجازة مشتركة مدفوعة الأجر تصل إلى 14 أسبوعاً تقويميا متتالياً، وفقاً للشروط والأحكام التي يحددها المدير العام للموارد البشرية والتطوير التنظيمي. وتطبق استحقاقات إجازة التبني أيضاً على حالات الحمل البديل. ويحق للموظفة أيضاً الحصول على إجازة والدية غير مدفوعة الأجر لمدة تصل إلى 13 أسبوعاً للمساعدة في تيسير تقديم الرعاية لكل طفل من أطفال الموظفة المعالين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

المرفق السادس

السياسات والممارسات الحالية التي تنظم الإجازة الوالدية في النظام الموحد للأمم المتحدة

إجازة الأمومة (بالأسابيع)			إجازة الأبوة (بالأسابيع)			إجازة التنبي (بالأسابيع)			المنظمة
8 أسابيع إضافية			4 أسابيع في مراكز العمل 8 أسابيع إضافية			8 أسابيع إضافية			
بأجر كامل			باصطحاب الأسرة و 8 أسابيع في كإجازة خاصة			بأجر كامل			
16	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	18
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			

إجازة الأمومة (بالأسابيع)			إجازة الأبوة (بالأسابيع)			إجازة التبني (بالأسابيع)		
8 أسابيع إضافية			4 أسابيع في مراكز العمل 8 أسابيع إضافية			18 16 10		
كإجازة خاصة			باصطحاب الأسرة و 8 أسابيع في كإجازة خاصة			8		
بأجر كامل			مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة بأجر كامل			16		
المنظمة								
منظمة معاهدة الحظر الشامل			4 أسابيع فقط			✓		
للتجارب النووية								
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية			✓			✓		

(أ) يمنح صندوق الأمم المتحدة للسكان 12 أسبوعاً إضافياً في إجازة الأبوة للموظفين في مراكز العمل التي يُسمح فيها باصطحاب الأسرة ليصل مجموع إجازة الأبوة إلى 16 أسبوعاً بصرف النظر عن مركز العمل.

(ب) تمنح اليونيسف إجازة الأبوة لمدة تصل في المجموع إلى 16 أسبوعاً بصرف النظر عن مركز العمل (باصطحاب الأسرة أو بدون اصطحاب الأسرة).

(ج) لدى كل من منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز سياسة أساسية لإجازة الأمومة مدتها 20 أسبوعاً للولادات التوأمية.

(د) تمنح منظمة الصحة العالمية 4 أسابيع إضافية في إجازة الأبوة في حالة الولادة التوأمية وأسبوعين إضافيين في إجازة التبني إذا تم تبني أكثر من طفل واحد؛ بالإضافة إلى ذلك، تمنح منظمة الصحة العالمية إجازة للحمل البديل مدتها 16 أسبوعاً (18 أسبوعاً إذا وُلد أكثر من طفل واحد) في شكل إجازة خاصة بأجر كامل.

(هـ) تضيف هيئة الأمم المتحدة للمرأة 8 أسابيع قبل الولادة إلى استحقاقات الأمومة للموظفات العاملات في مركزي العمل المصنفين في الفئتين دال وهاء، ليصل مجموع مدة الإجازة مدفوعة الأجر إلى 32 أسبوعاً؛ ويبلغ مجموع مدة إجازة الأبوة 16 أسبوعاً لجميع الموظفين، بمعنى أن الموظفين في المقر الرئيسي يحصلون على 12 أسبوعاً كإجازة خاصة بأجر كامل بالإضافة إلى استحقاقات إجازة الأبوة العادية البالغة 4 أسابيع.

(و) إجازة الأبوة الأساسية في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز هي 4 أسابيع في حالات الولادة الوحيدة و 8 أسابيع في حالات الولادة التوأمية، تكملها مدة 12 أسبوعاً و 8 أسابيع على التوالي كإجازة خاصة بأجر كامل.

(ز) يتيح برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز إجازة أساسية للتبني والحمل البديل مدتها 8 أسابيع، تكملها 8 أسابيع كإجازة خاصة بأجر كامل في حالات الولادة الوحيدة و 10 أسابيع في حالات الولادات التوأمية.

(ح) تمنح منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية إجازة أمومة مدتها 20 أسبوعاً في حالات ولادة توأمين، و 22 أسبوعاً في حالات التوائم الثلاثية، علاوة على 4 أسابيع إضافية إذا تمت الولادة بعملية قيصرية.

(ط) تمنح المنظمة العالمية للملكية الفكرية 8 أسابيع إضافية كإجازة خاصة بأجر كامل للموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة والمستمرة والدائمة، ليصل مجموع مدة إجازة التبني إلى 16 أسبوعاً.

المرفق السابع

الإجازة الوالدية: الاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة الصادرة عن كيانات ومنظمات في منظومة الأمم المتحدة

استعرض الفريق العامل المعني بالإجازة الوالدية الاتفاقيات والتوصيات التالية الصادرة عن كيانات ومنظمات في منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين، وحماية الأمومة للعاملات، والعمال ذوي المسؤوليات الأسرية، وصحة الأم والطفل ورفاههما، التي كانت لها أهمية في صياغة سياسات جديدة في العديد من المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

(أ) لقد كانت حماية حقوق الأمومة المكفولة للمرأة العاملة من المسائل الأساسية لمنظمة العمل الدولية منذ تأسيسها عام 1919، حين اعتمدت الحكومات وأرباب العمل والنقابات العمالية في الدول الأعضاء الاتفاقية المتعلقة بحماية الأمومة لعام 1919 (رقم 3)، وهي الأولى من نوعها. وحماية الأمومة تتوخى تحقيق هدفين: الحفاظ على صحة الأم ومولودها الجديد وإتاحة قدر معين من الأمن الوظيفي (الحماية من الفصل من العمل والتمييز، والحق في العودة إلى العمل بعد الولادة، والاحتفاظ بالأجر والاستحقاقات خلال إجازة الأمومة). وتتصّ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة لعام 2000 (رقم 183) على أنه ينبغي لجميع البلدان، بصرف النظر عن الدخل، أن تضمن للمرأة إجازة أمومة مدفوعة الأجر لا تقل مدتها عن 14 أسبوعاً. وتقرّر التوصية المصاحبة لها رقم 191 أن تسعى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى زيادة مدة إجازة الأمومة إلى ما لا يقل عن 18 أسبوعاً. وتتصّ معايير منظمة العمل الدولية على أنه ينبغي ضمان حصول المرأة على ثلثي دخلها السابق على الأقل خلال فترة الإجازة مدفوعة الأجر لضمان مستوى معيشي مناسب؛

(ب) اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية لعام 1981 (رقم 156) ينطوي على التسليم بـ "أن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل وكذلك في دور المرأة في المجتمع والأسرة"، على النحو الوارد في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 التي وضعتها الأمم المتحدة لضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة من ذوي المسؤوليات العائلية للانخراط في سوق العمل دون تمييز والتوفيق، قدر المستطاع، بين ما يتحملانه من مسؤوليات العمل والأسرة؛

(ج) في عام 2012، اعتمدت جمعية الصحة العالمية في قرارها 65-6⁽⁹⁾ خطة التنفيذ الشاملة الخاصة بتغذية الأمهات والرضع وصغار الأطفال، التي حددت الغايات العالمية الست المتعلقة بالتغذية والمتوخى تحقيقها بحلول عام 2025⁽¹⁰⁾. وتركز الغاية الخامسة على زيادة معدل الاقتصار على الرضاعة الطبيعية خلال الأشهر الستة الأولى بنسبة 50 في المائة على الأقل. وبالتالي فإن منظمة الصحة العالمية توصي بأن تقوم الأمهات في جميع أنحاء العالم بإرضاع أطفالهن رضاعة طبيعية خالصة طوال الأشهر الستة الأولى من حياتهم من أجل تحقيق المستويات المثلى للنمو والتطور والصحة. وتوصي كذلك بالتشجيع على تحسين ممارسات التغذية التكميلية لجميع الأطفال من سن 6 أشهر إلى 24 شهراً؛

(9) منظمة الصحة العالمية، الوثيقة WHA65/2012/REC/1.

(10) منظمة الصحة العالمية، الوثيقة WHO/NMH/NHD/14.1.

(د) تستند منظمة الصحة العالمية في توصياتها إلى الاحتياجات الخاصة للأم والولادة أثناء فترة الحمل وبعده بينما يتكيف الجسم مع التغيرات التي تطرأ عليه. وتعترف اتفاقيات منظمة العمل الدولية أيضاً بالاحتياجات الخاصة للعاملات الحوامل وباحتمال نشوء الحاجة إلى تكييف مهام العمل لضمان سلامة وصحة كل من الأم والرضيع في مرحلة النمو. وبالتالي ينبغي أن تكون الأحكام المتعلقة بالحد الأدنى من فترات الإجازة المحمية خلال فترة ما قبل الولادة مباشرة (أسبوعان) وفترة ما بعد الولادة (6 أسابيع)⁽¹¹⁾ متسقة مع الإرشادات التي قدمتها منظمة الصحة العالمية بشأن أهم جوانب صحة الأم والرضيع. واعتمدت إرشادات منظمة الصحة العالمية استخدام مصطلح واحد هو "بعد الولادة" (postnatal)، للإشارة إلى جميع المسائل المتعلقة بالأم والولادة بعد الولادة. وتبدأ فترة النفاس (Postpartum) مباشرة بعد ولادة الطفل حيث يعود خلالها جسم الأم، بما في ذلك مستويات الهرمونات وحجم الرحم، إلى حالة غير الحامل. ومن المفهوم عموماً أن فترة النفاس اللاحقة للولادة مباشرة تشمل الأسابيع الستة الأولى بعد الولادة. وتلافياً للبس الذي ينجم أحياناً عن الاستخدام الترادفي لمصطلحي "النفاس"، الذي يشير إلى المسائل المتعلقة بالأم، و "ما بعد الولادة"، الذي يشير إلى المسائل المتعلقة بالطفل، فإن منظمة الصحة العالمية تفضل استخدام مصطلح "ما بعد الولادة" للإشارة إلى هاتين الفئتين من المسائل. ومع ذلك، فإن تعريف فترة ما بعد الولادة بأنها تمتد ستة أسابيع هو تعريف اعتباطي. وفيما يتعلق بوفيات الأمهات النفاسية، تتحدث منظمة الصحة العالمية عن فترة نفاسية مطوّلة يمكن أن تستمر لمدة تصل إلى سنة واحدة. ويأخذ هذا التعريف في الاعتبار حالات الاكتئاب وأحياناً الانتحار التي قد تحدث خلال السنة الأولى وما إذا كان ينبغي تصنيفها على أنها من الوفيات النفاسية أم لا. وتدعو منظمة الصحة العالمية إلى الأخذ بهذا التعريف في دليلها للتصنيف الإحصائي الدولي للأمراض والمشاكل الصحية ذات الصلة بشأن تصنيف الوفيات النفاسية لعام 2012⁽¹²⁾. وبالإضافة إلى ذلك، فإن عوامل من قبيل قلة النوم من جراء رعاية مولود جديد وظروف أخرى تؤثر على المدة التي يستغرقها جسم الأم والولادة للتعافي بشكل كامل. ولهذا السبب، ينبغي لأي أحكام تتعلق بالإجازة الوالدية أن تراعي الاحتياجات المحددة للأم والولادة التي تحتاج فترة إلزامية محددة يتعين أخذها فور ولادة الطفل؛

(هـ) تنص خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على أن حماية الأمومة والتدابير المتعلقة بالتوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية من التدابير الرئيسية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف 3 "الصحة الجيدة والرفاهية" والهدف 5 "المساواة بين الجنسين". فأولاً، من خلال الحد من وفيات واعتلال الأطفال والأمهات أثناء النفاس، تقضي حماية الأمومة إلى تحسين صحة ورفاه الأمهات وأطفالهن الرضع. وثانياً، من خلال حماية عمل المرأة وأمن الدخل الذي تحصل عليه أثناء فترة الحمل وبعده ولادة الطفل وتعزيز تقاسم أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر على قدم المساواة بين المرأة والرجل، تمثل حماية الأمومة والتدابير الرامية إلى دعم مسؤوليات الرعاية شرطاً مسبقاً لتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل وفي المنزل. وبالتالي فإن سياسات الأسرة، من قبيل بدلات إعالة الطفل وإجازة الأمومة والإجازة الوالدية والتعليم ما قبل الابتدائي وسياسات الرعاية، لها أهمية بالغة لتحقيق هذه الطموحات العالمية؛

(11) منظمة الصحة العالمية، الوثيقة WHO/RHR/15.05.

(12) منظمة الصحة العالمية، The WHO Application of ICD-10 to Deaths during Pregnancy, Childbirth and the Puerperium: ICD-MM (Geneva, WHO Press, 2012).

(و) اقترحت اللجنة العالمية لمستقبل العمل التابعة لمنظمة العمل الدولية خطة تتمحور حول الإنسان وتهدف إلى تقوية العقد الاجتماعي من خلال وضع الناس وما يؤدونه من عمل في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية والممارسات المتبعة في قطاع الأعمال. وتركز الخطة على تنفيذ إجراءات تحويلية قابلة للقياس من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. ولما كان عالم العمل يبدأ في البيت، فإن الخطة تسلط الضوء على ضرورة وضع سياسات، تغطي مجالات تشمل الإجازة الوالدية والاستثمار في خدمات الرعاية العامة، وتعزز تقاسم أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر في المنزل لإيجاد تكافؤ حقيقي في الفرص في مكان العمل⁽¹³⁾؛

(ز) في 13 أيلول/سبتمبر 2017، أطلق الأمين العام استراتيجيته على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين⁽¹⁴⁾ لتفعيل الجهود المبذولة على نطاق المنظومة للنهوض بهذه الأولوية في الأمم المتحدة. وهي توفر خريطة طريق لتحقيق التكافؤ على المستويات العليا للقيادة في المنظمة بحلول عام 2021 وعلى نطاق عام بحلول عام 2028. وتغطي على وجه الخصوص الأهداف والمساءلة، والتدابير الخاصة، والبيئة التمكينية، والتعيينات في المناصب العليا، وسياقات البعثات. ولتهيئة بيئة تمكينية، يتمثل أحد الإجراءات الموصى بها في الاستعاضة عن السياسات الحالية الخاصة بإجازات الأمومة والأبوة والتبني بسياسة واحدة تنظم الإجازة الوالدية وتنص على فترة متساوية لجميع الآباء والأمهات، شريطة أن تلي الاحتياجات المحددة للأم الوالدة في فترة ما قبل الولادة وما بعدها بتخصيص إجازة إضافية تمشياً مع توصية منظمة الصحة العالمية بتخصيص ستة أشهر للرضاعة الطبيعية وتوطيد الروابط العاطفية مع الطفل. ومن شأن سياسة واحدة لإجازة والدية متساوية المدة، بغض النظر عن طريقة اكتساب صفة الوالدية، أن تساهم في تحديد الوصم والمخاوف المحتملة بشأن توظيف النساء في سن الإنجاب لأن جميع الموظفين، رجالاً ونساءً على حد سواء، سيحصلون على إجازة الوالدية على قدم المساواة. ومن شأن ذلك أن يساعد أيضاً على كسر المعايير الاجتماعية المتعلقة بعبء رعاية الأطفال غير المدفوعة الأجر الملقى على عاتق المرأة لأنه سيمنح الآباء والأمهات، بخلاف الأم الوالدة، فرصاً متساوية للاضطلاع بهذا الدور وسيشجع على زيادة الإنصاف في تولي المسؤوليات الوالدية؛

(ح) توفر المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة⁽¹⁵⁾ والإرشادات التكميلية المصاحبة لها⁽¹⁶⁾ اللذان وضعتهما هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في عام 2019 استجابة لاستراتيجية الأمين العام للتكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة توجيهات بشأن التوظيف والمرونة في مكان العمل وإدارة المواهب ومعايير السلوك والسياسات المراعية للأسرة، تهدف إلى إيجاد بيئة عمل تتسم بمزيد من التنوع والشمول والاحترام - بوصف ذلك خطوة تمهيدية نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين وشرطاً رئيسياً للحفاظ عليه، وهما باعتبارهما كذلك يندرجان ضمن الاعتبارات الرئيسية فيما تضطلع به فرقة العمل التقنية المعنية بالإجازة الوالدية من أعمال.

(13) International Labour Organization, *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*, (Geneva, 2019).

(14) انظر: www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf.

(15) متاح في الرابط التالي: <https://digitallibrary.un.org/record/3799577/files/GenderparityEnabling.pdf>.

(16) متاح في الرابط التالي: www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-parity-Enabling-environment-guidelines-Supplementary-guidance-en.pdf.

ويتناول المجال المواضيعي الثاني من المبادئ التوجيهية بالتحديد السياسات المراعية للأسرة ويحدد معايير أساسية رفيعة المستوى لمنظمات الأمم المتحدة، ويرسم آفاقا مستدامة لتأمين مكانة الأمم المتحدة بوصفها من أرباب العمل الذين يحظون بالتقدير. وتشير المبادئ التوجيهية إلى ما يلي:

السياسات المراعية للأسرة هي تلك التي تزيد من قدرة الموظفين على تحقيق توازن فعال بين الالتزامات الشخصية والأسرية والمهنية حسب الحاجة طوال فترة حياتهم المهنية. فهي أساسية لضمان القدرة التنافسية لمنظمة رب العمل والقدرة على العمل بكفاءة. وقد ثبت أن هذه السياسات تشكل حوافز قوية لانخراط الموظفين وغالبا ما تكون عاملا حاسما فيما يتعلق باستبقاء الموظفين وتطويرهم الوظيفي. والمنظمات التي توفر للموظفين الدعم الكافي لتحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية هي على الأرجح تلك التي تجتذب طائفة أوسع من المرشحين المؤهلين ويعمل لديها موظفون يتميزون بمستويات أعلى من الالتزام تجاه المنظمة، والرضا الوظيفي، وممارسات عمل أكثر إنتاجية وحضورا في المتوسط.

والسياسات التي تركز على الإجازة الوالدية هي السياسات الرئيسية التي تستجيب لاحتياجات الأسرة، ولكن الموظفين يواجهون بشكل متزايد فئة أخرى من المطالب والمسؤوليات المتعلقة بالرعاية، من قبيل ما يتعلق برعاية أحد الوالدين المسنين أو الأخوة المرضى. وينبغي أيضا مراعاة الطائفة الواسعة من الإعاقات، بما في ذلك الإعاقات النفسية - الاجتماعية والذهنية، التي كثيرا ما تحظى بقدر أقل من الاعتراف. وأخيرا، ينبغي ألا تكون الطبيعة الداعمة لهذه السياسات على حساب الموظفين الذين ليس لديهم مسؤوليات تتعلق برعاية أطفال أو مسنين أو معالين.

المرفق الثامن

موجز للمعايير الحالية لتحديد درجات السفر في مهام رسمية أو بعثات رسمية

العتبتان	العتبة الوحيدة
رحلة ذهاب تزيد عن 9 ساعات أو رحلة متعددة المراحل تزيد عن 11 ساعة بما في ذلك التوقف المؤقت (بحد أقصى ساعتان لفترة التبديل بين الطائرات)	رحلة ذهاب تزيد عن 9 ساعات أو رحلة متعددة المراحل تزيد عن 12 ساعة من رحلة لأكثر من 9 ساعات بما في ذلك التوقف المؤقت (بحد أقصى أربع ساعات لفترة التبديل بين الطائرات)
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، المنظمة البحرية الدولية، مركز التجارة الدولية، المحكمة الدولية لقانون البحار، الاتحاد الدولي للاتصالات، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، الأمم المتحدة، الأونروا، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، منظمة السياحة العالمية، منظمة الصحة العالمية	السلطة الدولية لقاع البحار، البرنامج المشترك، المنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، المنظمة الدولية للطيران المدني، منظمة العمل الدولية، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، صندوق الأمم المتحدة للسكان، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، برنامج الأغذية العالمي، المنظمة العالمية للملكية الفكرية

المرفق التاسع

جدول المرتبات المقترح ونقاط حماية المرتب المقترحة (اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2023)

ألف - جدول المرتبات المقترح للفئة الفنية والفئات العليا الذي يبين المرتبات الإجمالية السنوية والمرتبات الصافية المعادلة لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

(بديولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الدرجات			
											الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة
و أ ع	212 632	الإجمالي												
	155 837	الصافي												
أ ع م	193 080	الإجمالي												
	142 933	الصافي												
مد-2	154 212	الإجمالي	157 747	161 282	164 820	168 359	171 895	175 429	182 503	186 038				
	117 280	الصافي	119 613	121 946	124 281	126 617	128 951	131 283	135 952	138 285				
مد-1	137 890	الإجمالي	140 817	143 750	146 680	149 599	152 683	155 789	161 998	165 102	168 206	171 308	174 415	
	106 023	الصافي	108 072	110 125	112 176	114 219	116 271	118 321	122 419	124 467	126 516	128 563	130 614	
ف-5	118 901	الإجمالي	121 393	123 886	126 373	128 866	131 353	133 847	138 827	141 316	143 809	146 294	148 790	
	92 731	الصافي	94 475	96 220	97 961	99 706	101 447	103 193	106 679	108 421	110 166	111 906	113 653	
ف-4	97 139	الإجمالي	99 353	101 701	104 104	106 507	108 910	111 317	116 123	118 523	120 931	123 329	125 733	
	77 326	الصافي	79 008	80 691	82 373	84 055	85 737	87 422	90 786	92 466	94 152	95 830	97 513	
ف-3	79 764	الإجمالي	81 813	83 863	85 909	87 961	90 008	92 057	96 155	98 203	100 279	102 501	104 727	
	64 121	الصافي	65 678	67 236	68 791	70 350	71 906	73 463	76 578	78 134	79 695	81 251	82 809	
ف-2	61 680	الإجمالي	63 512	65 343	67 175	69 011	70 845	72 680	76 341	78 172	80 005	81 842	83 672	
	50 377	الصافي	51 769	53 161	54 553	55 948	57 342	58 737	61 519	62 911	64 304	65 700	67 091	

الرتبة	الدرجات											
	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشر	الثانية عشر
ف-1	الإجمالي	47 471	48 896	50 349	51 905	53 459	55 017	56 570	58 128	61 239	62 793	64 347
	الصافي	39 401	40 584	41 765	42 948	44 129	45 313	46 493	47 677	48 858	50 042	52 404

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

ملاحظة: الفترة العادية اللازمة للانتقال من أي درجة إلى الدرجة التي تليها داخل الرتبة الواحدة هي سنة واحدة. أما الدرجات المظلة 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)

الرتبة	نقطة حماية المرتب 1	نقطة حماية المرتب 2
ف-4	الإجمالي	128 140
	الصافي	100 881
ف-3	الإجمالي	106 950
	الصافي	85 921
ف-2	الإجمالي	85 504
	الصافي	68 483
ف-1	الإجمالي	67 458
	الصافي	54 768

المرفق العاشر

المقارنة السنوية للهامش وتطوره بمرور الزمن

ألف - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتب المعادلة (هامش السنة التقويمية 2022)

الرتبة	الأمم المتحدة ^(أ) ، (ب) الولايات المتحدة (ج)	نسبة المقارنة بين الأمم المتحدة (الولايات المتحدة، والولايات المتحدة، معادلة لمراعاة المستخدمة لحساب النسبة العامة ^(د))	نسبة المقارنة بين الأمم المتحدة (الولايات المتحدة، والولايات المتحدة، معادلة لمراعاة المستخدمة لحساب النسبة العامة ^(د))	فرق تكلفة المعيشة	معاملات الترجيح
ف-1	74 232	60 615	122,5	108,5	0,6
ف-2	96 050	75 914	126,5	112,0	11,0
ف-3	123 192	96 892	127,1	112,6	30,3
ف-4	148 112	115 226	128,5	113,8	33,3
ف-5	175 615	131 969	133,1	117,9	17,7
مد-1	198 639	151 992	130,7	115,8	5,4
مد-2	216 204	188 523	114,7	101,6	1,7
المتوسط المرجح لنسبة المقارنة قبل تعديلها لمراعاة فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
نسبة المقارنة بين تكلفتَي المعيشة في نيويورك وفي واشنطن العاصمة					
المتوسط المرجح لنسبة المقارنة، معادلة 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 موظفي الأمم المتحدة حسب الرتبة، محسوباً على أساس مضاعف قدره 67,8 لشهر واحد ومضاعف قدره 73,8 لأحد عشر شهراً استناداً إلى جدول المرتبات الساري اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2022.

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

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

باء - مستويات هامش الأجر الصافي للسنوات التقويمية 2013-2022

السنة	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
الهامش	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9

المرفق الحادي عشر

المبالغ السنوية المنقحة المستحقة الدفع في إطار بدل المشقة، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023

(بدولارات الولايات المتحدة)

فئة المشقة	المجموعة 1 (ف-1 إلى ف-3)	المجموعة 2 (ف-4 و ف-5)	المجموعة 3 (مد-1 وما فوقها)
ألف	—	—	—
باء	6 110	7 330	8 560
جيم	11 010	13 440	15 890
دال	14 670	17 130	19 550
هاء	18 340	22 000	24 460

المرفق الثاني عشر

الجدول الزمني للجولة الثامنة من الدراسات الاستقصائية في مراكز العمل التي بها مقار

مركز العمل	إخطار الرؤساء التنفيذيين	مشاورات ما قبل إجراء الدراسات الاستقصائية	وثيقة ما قبل إجراء الدراسات الاستقصائية الموجهة إلى الرئيس	تاريخ الاستقصاء	نهاية مرحلة جمع البيانات استعراض الاستقصاء	
روما	كانون الثاني/يناير 2023	ربيع عام 2023	صيف عام 2023	تشرين الثاني/نوفمبر 2023	أيار/مايو 2024	صيف عام 2024
مونترéal	حزيران/يونيه 2023	خريف عام 2023	شتاء الفترة 2023-2024	نيسان/أبريل 2024	تشرين الأول/أكتوبر 2024	ربيع عام 2025
باريس	كانون الأول/ديسمبر 2023	ربيع عام 2024	صيف عام 2024	تشرين الأول/أكتوبر 2024	نيسان/أبريل 2025	صيف عام 2025
لندن	تموز/يوليه 2024	خريف عام 2024	شتاء الفترة 2024-2025	أيار/مايو 2025	تشرين الثاني/نوفمبر 2025	ربيع عام 2026
نيويورك	كانون الأول/ديسمبر 2024	ربيع عام 2025	صيف عام 2025	تشرين الأول/أكتوبر 2025	نيسان/أبريل 2026	صيف عام 2026
جنيف	تشرين الثاني/نوفمبر 2025	شتاء الفترة 2025-2026	ربيع عام 2026	أيلول/سبتمبر 2026	آذار/مارس 2027	صيف عام 2027
مدريد	كانون الثاني/يناير 2026	ربيع عام 2026	صيف عام 2026	تشرين الثاني/نوفمبر 2026	أيار/مايو 2027	صيف عام 2027
فيينا	حزيران/يونيه 2026	خريف عام 2026	شتاء الفترة 2026-2027	نيسان/أبريل 2027	تشرين الأول/أكتوبر 2027	ربيع عام 2028

المرفق الثالث عشر

اختصاصات ومعايير المشروع التجريبي بشأن تطبيق البيانات الخارجية

1 - سينفذ المشروع التجريبي في جميع المواقع التي تنضوي في إطار المنهجين الأولى والثانية وتتوافر فيها بيانات عن المرتبات الخارجية من البائعين المختارين. أما في المواقع التي لا تتوافر فيها تلك البيانات الخارجية، فيستخدم الاستقصاء المعتاد على النحو التالي:

(أ) لأغراض الرصد والتقييم، ستختصر الجولة الثامنة من الاستقصاءات إلى خمس سنوات عن طريق جدولة استقصاءين في مواقع المقار سنوياً بالتزامن مع جدولة الاستقصاءات لسائر المواقع التي تنضوي في إطار المنهجية الأولى خلال الفترة نفسها؛

(ب) بالنظر إلى الشواغل التي أثارها الجهات صاحبة المصلحة فيما يتعلق بمشاركة أرباب العمل، سيحدد العدد المطلوب من الموظفين لكل رب عمل مستقبلي عند 20 موظفاً لجميع المواقع. ولن يؤخذ في الاعتبار أرباب العمل الذين يقل عدد الموظفين لديهم عن 20 موظفاً. ويجب أن يكون لدى كل رب عمل مستقبلي عدد من الوظائف المطابقة لوظيفة واحدة على الأقل من كل ثلاث وظائف زائداً واحدة من الوظائف القياسية، ولرتبة واحدة على الأقل من كل رتبتين زائداً واحدة من الرتب التي يشملها الاستقصاء. ولن تؤخذ في الاعتبار الوظائف المطابقة لوظيفة يشغلها موظف واحد، باستثناء الوظائف الفريدة من نوعها. وأما في مراكز العمل من الفئات الثالثة والرابعة والخامسة، فلا يطبق شرط "زائداً واحدة" على الجهات العالمية المتخذة أساساً للمقارنة التي أقرتها الوكالة المسؤولة بصفتها تلك؛

(ج) تستمر مرحلة جمع البيانات من عملية الاستقصاء لمدة تصل إلى ستة أشهر بدءاً من التاريخ المرجعي للاستقصاء. ويمكن، على سبيل الاستثناء، تمديد هذه المرحلة لمدة شهر آخر إذا دُبرّت مشاركة أرباب العمل الإضافيين المقترحين خلال مرحلة الإعداد في هذه الفترة؛

(د) في مراكز العمل التي تتحقق فيها مشاركة العدد المطلوب من أرباب العمل (3 و 5 أو 7 أو 10 أو 15 أو 20) خلال فترة الأشهر الستة، ستجري عملية التقييم لموضع مرتبات النظام الموحد على أساس البيانات المجمعة فقط من أرباب العمل الذين أجريت معهم مقابلات؛

(هـ) في مراكز العمل المنضوية في إطار المنهجية الأولى ومراكز العمل المنضوية في إطار المنهجية الثانية من الفئتين الأولى والثانية، عندما يبلغ عدد أرباب العمل الحد الأدنى على الأقل (7 أو 11 أو 13)، فإن بيانات حركة المرتبات الخارجية هي التي تُستخدم لتحل محل البيانات الواردة من العدد الناقص من أرباب العمل إذا أكدت لجنة دراسة الرواتب المحلية أن الجهود الرامية إلى تحديد وتدبير مشاركة أرباب عمل إضافيين قد استنفدت في غضون ستة أشهر؛

(و) إذا لم تتدبر، خلال فترة الأشهر الستة، مشاركة العدد المطلوب من أرباب العمل من القطاع العام، بما يشمل الخدمة المدنية الوطنية، عند الاقتضاء، فإن عملية التقييم لموضع المرتبات ستجري باستخدام بيانات المرتبات الخارجية فقط؛

(ز) بعد جمع البيانات من العدد المطلوب من أرباب العمل من القطاع العام، بما يشمل، عند الاقتضاء، الخدمة المدنية الوطنية، يجوز للجنة دراسة الرواتب المحلية أن تقرر بالإجماع إما المضي قدماً في الاستعاضة عن جميع البيانات الواردة من أرباب العمل من القطاع الخاص ببيانات المرتبات الخارجية

أو مواصلة جمع البيانات من العدد المطلوب من أرباب العمل. وفي حال عدم التوصل، خلال فترة الأشهر الستة، إلى الحد الأدنى المطلوب من أصحاب العمل الذين شملهم الاستقصاء وجرى استبقاؤهم، يستعاض عن بيانات العدد الناقص من أرباب العمل ببيانات المرتبات الخارجية. ولن يُستبعد من التحليل النهائي أي رب عمل شمله الاستقصاء ويستوفي متطلبات المنهجية إذا لم يتجاوز عدد أرباب العمل الحد الأقصى المطلوب.

2 - وعند استخدام بيانات خارجية، تُستخرج هذه البيانات من البائعين عند المُئين 75، وفقا لمعادلات الرتب التي تعكس بدقة أكبر رتب الأمم المتحدة. وتُفَرِّز البيانات الخارجية، حيثما أمكن، بحسب الموقع. وتُستخدم البيانات الواردة من البائع الذي ينتج أعلى مستويات المرتبات لغرض مقارنتها مع مرتبات النظام الموحد للدرجة 1 التي تمثل المستوى المرجعي.

3 - ووفقا للقرار السابق الذي اتخذته لجنة الخدمة المدنية الدولية، لن تنفذ نتائج الاستقصاء السلبية. وستوضع جداول نظرية لتتبع حركة المرتبات أثناء التسويات المؤقتة ريثما تُسد الفجوة بين الجدول المجمد والجدول النظري أو ريثما يُجرى الاستقصاء الشامل التالي.

4 - وعندما تُستخدم بيانات المرتبات الخارجية، ستُستخدم نتيجة إيجابية إذا كانت في حدود ما يصل إلى ثلاثة أضعاف أحدث نسبة مئوية لحركة المرتبات الخارجية يُبلغ عنها البائعون. وترحل أي نسبة مئوية من الزيادة لم تنفذ وقت التقييم لتنفيذها خلال التسويات المؤقتة اللاحقة، التي تخضع للعتبة نفسها.

5 - وستجرى التسويات المؤقتة على أساس القرارات التي أصدرتها اللجنة سابقا، أي استنادا إلى بيانات حركة المرتبات الخارجية، أو إلى مؤشر، أو مجموعة من المؤشرات، أو إلى استقصاء مصغر. وستشرع الوكالة المسؤولة أو أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، حسب الاقتضاء، في إجراء هذه التسويات.

6 - وعند الانتهاء من استقصاء المرتبات، سيطلب إلى لجان دراسة الرواتب المحلية أن تقدم إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أو الوكالة المسؤولة تقريرا، يستند إلى نموذج موحد، عن تجربتها في المشروع التجريبي، مع مراعاة معايير تقييم المشروع الواردة في المرفق الرابع عشر لتقرير اللجنة عن منهجية الاستقصاء الأولى لمراكز العمل التي بها مقر (ICSC/94/R.16) والمبينة في المرفق التاسع للتقرير عن منهجية الاستقصاء الثانية لمراكز العمل من غير التي بها مقر ومراكز العمل المماثلة (ICSC/94/R.17)، وينبغي أن يصف التقرير، في جملة أمور، الجهود المبذولة للوصول إلى العدد المطلوب من الجهات المتخذة أساسا للمقارنة خلال فترة جمع البيانات. وينبغي أيضا إدراج تعليقات نوعية على التجربة العامة لمشاركتها في المشروع التجريبي. وستقوم أيضا أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أو الوكالة المسؤولة بجمع تعليقات أخصائي استقصاء المرتبات فيما يتصل بالتجربة العامة للمشروع التجريبي في مركز العمل هذا.

7 - ويوصى بإنشاء آلية استعراض تجريبية لاستعراض وتحليل التعليقات المقدمة بشأن المشروع التجريبي. وينبغي أن تتألف الآلية من ممثل واحد عن اتحادات الموظفين، وممثل واحد عن المنظمات، وممثل واحد عن الوكالة المسؤولة وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية.

8 - وستقدم أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية تقارير مرحلية منتظمة إلى اللجنة استنادا إلى المعلومات التي تجمع من آلية استعراض المشروع التجريبي، بشأن الخبرات والدروس المستفادة من تنفيذ المشروع التجريبي خلال الفترة الزمنية المحددة.

9 - وسيجري التقييم النهائي للمشروع التجريبي على أساس التقارير المؤقتة المقدمة إلى اللجنة.

- 10 - وستستري أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية سنوياً، لأغراض الرصد، بيانات خارجية لمراكز العمل الـ 8 التي بها مقر ولـ 12 مركز عمل إضافي تمثل جميع الفئات. وستدرج نتائج التحليل القائم على هذه البيانات في تقييم المشروع التجريبي في نهاية الجولة الثامنة من الاستقصاءات.
- 11 - وستزود أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية والوكالة المسؤولة لجان دراسة الرواتب المحلية بجميع المعلومات ذات الصلة بالاستقصاء، وستزودها، تحديداً، بإمكانية الوصول إلى البيانات الخارجية لأغراض التحقق. وطوال العملية، تطلع جميع الأطراف على المعلومات نفسها وتخضع لاتفاقات السرية.
- 12 - وستواصل أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية والوكالة المسؤولة توفير التدريب لأعضاء لجان دراسة الرواتب المحلية.
- 13 - ومراعاة للظروف الخاصة، يجوز لرئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية، بناء على طلب من إحدى لجان دراسة الرواتب المحلية وأخصائي استقصاء المرتبات، عن طريق الوكالة المسؤولة، أن يوافق بصفة استثنائية على منح استثناءات من هذه القواعد.

