

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية
الدورة التاسعة والستون
الملحق رقم ٣٠

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٤



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠١٤



ملاحظة

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

[الأصل: بالإنكليزية]

[التاريخ ١٩ آب/أغسطس ٢٠١٤]

المحتويات

الصفحة	الفصل
٥	مسرد المصطلحات الفنية
٩	كتاب الإحالة
١٠	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى
١١	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة ..
١٢	موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد
١٣	الأول - المسائل التنظيمية
١٣	ألف - قبول النظام الأساسي
١٣	باء - أعضاء اللجنة
١٤	جيم - الدورات التي عقدها اللجنة والمسائل التي بحثتها
١٤	دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦
١٥	الثاني - الإبلاغ والرصد
١٥	القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها المستأنفة الثامنة والستين والتي تهم عمل اللجنة
١٨	الثالث - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين
١٨	ألف - استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد

٣٧	باء - التأمين الصحي.....
٤٠	جيم - السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الحاليين.....
٤٩	الرابع - شروط الخدمة للفئة الفنية والفئات العليا.....
٤٩	ألف - تقرير بشأن التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة.....
٥٦	باء - التنوع في نظام الأمم المتحدة الموحد: دراسة سياسات استقدام الموظفين.....
	جيم - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا واستعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالموازاة مع المرتبات الإجمالية.....
٦١	دال - تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة والهامش عند نقطة الوسط المستصوبة.....
٦٣	هـ - المسائل المتصلة بتسوية مقر العمل.....
٦٧	الخامس - شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا.....
٧٤	ألف - منهجيات الدراسة الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة: تسويات المرتبات في مراكز العمل التي تضم أقل من ٣٠ موظفا.....
٧٤	باء - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا.....

المرفقات

٨١	الأول - برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦.....
٨٢	الثاني - سياسات التنوع في المنظمات المشاركة في النظام الموحد.....
	الثالث - جدول مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا متضمنا المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥.....
٨٣	الرابع - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، بحسب الرتب المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠١٤).....
٨٥	الخامس - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا في مدريد.....

مسرد المصطلحات الفنية

السياق: المقارنات بين الأجور في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة. هو رقم وحيد يمثل مجموعة أرقام، محسوب بحيث لا يكون أصغر من أصغر رقم في المجموعة أو أكبر من أكبر رقم فيها.	المتوسط
فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، يُستخدم بالاقتران مع نظام تسوية مقر العمل جدول مرتبات يُطبق عالميا. والمبالغ الصافية الدنيا التي يتقاضاها الموظفون في جميع أنحاء العالم هي المبالغ الواردة في هذا الجدول.	جدول المرتبات الأساسية/الدنيا
جدول يُستخدم لإضافة الضرائب إلى جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي كل من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة؛ وتُحسب المعدلات على أساس متوسط الضرائب في أماكن العمل الثمانية التي توجد بها مقار. وهو يختلف عن معدلات الضرائب المستعملة مع صندوق معادلة الضرائب.	الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين
تحدد المرتبات وغيرها من شروط العمل لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وفقا لمبدأ نوبلمير قياسا إلى مرتبات موظفي الخدمة المدنية وغيرها من شروط العمل في البلد الأعلى أجرا. ومنذ إنشاء الأمم المتحدة، تُتخذ الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة أساسا للمقارنة. انظر أيضا "الخدمة المدنية الأعلى أجرا" و "مبدأ نوبلمير".	أساس المقارنة
مجموعة من المهارات والصفات والسلوكيات التي تتصل بشكل مباشر بالأداء الناجح في الوظيفة. وعوامل الكفاءة الأساسية هي المهارات والصفات والسلوكيات التي تُعتبر هامة بالنسبة لجميع موظفي منظمة ما، بصرف النظر عن مهامهم أو رتبهم. وفي مهن معينة، تستكمل عوامل الكفاءة الأساسية بعوامل الكفاءة الوظيفية المرتبطة بكل مجال من مجالات العمل.	عوامل الكفاءة
يعدل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا دوريا بما يتمشى مع الزيادات في جدول مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. ويُعدل الجدول بالزيادة بأخذ نسبة معينة من تسوية مقر العمل ودمجها في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، أو "ضمها" إليه. فإذا زيد جدول المرتبات بضم ٥ في المائة من تسوية مقر العمل، تُخفض نقاط معامل تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل بنسبة ٥ في المائة، مما يكفل بوجه عام انتفاء أي مكسب أو خسارة للموظفين. ولا تؤدي هذه الطريقة في التنفيذ، المشار إليها بتعبير "لا ربح ولا خسارة"، إلى أي تغيير في الأجر المقبوض بالنسبة للموظفين، ولا تترتب عليها أي تكاليف إضافية مرتبطة بالمرتبات بالنسبة للمنظمات.	ضم تسوية مقر العمل
يشترك جميع موظفي نظام الأمم المتحدة الموحد الذين يلبون عددا من الشروط في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ويساهمون في الصندوق بنسبة مئوية من أجرهم الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وتُسمى فترة المساهمة هذه بسنوات الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي.	الخدمة مع دفع الاشتراكات

فرق تكلفة المعيشة	تجري في حسابات هامش الأجر الصافي مقارنة أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك بأجور نظرائهم في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في واشنطن العاصمة. وكجزء من هذه المقارنة، يستخدم الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة لتصحيح مرتبات الخدمة المتخذة أساسا للمقارنة لتحديد "قيمتها الحقيقية" في نيويورك. ويؤخذ فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن في الحسبان أيضا لدى مقارنة مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الفئتين المذكورتين أعلاه.
بدل الخطر	بدل الخطر هو بدل خاص بالموظفين المعيّنين دوليا ومحليا الذين يطلب إليهم أن يعملوا في مواقع تسود فيها ظروف خطيرة جدا.
مرتبات المعيلين	صافي المرتبات المحددة للموظفين الذين لهم معالون من الدرجة الأولى.
نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين	نظام مساهمة محدد لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة المعيّنين سنة ١٩٨٤ وبعدها.
مبدأ فليمنغ	الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة وسائر فئات الموظفين المعيّنين محليا.
الجدول العام	هو جدول مرتبات مكون من ١٥ رتبة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الولايات المتحدة)، ويشمل أغلبية الموظفين.
مراكز العمل من الفئة الأولى	البلدان ذات العملات القابلة للتحويل، حيث تشكل النفقات الخارجية التي يبلغ عنها الموظفون أقل من ٢٥ في المائة من إجمالي النفقات.
مراكز العمل من الفئة "حاء" التي يشملها نظام التنقل والمشقة	المواقع التي توجد بها مقار والمواقع التي لا توجد بها أنشطة إنمائية أو إنسانية للأمم المتحدة أو المواقع التي توجد في بلدان أعضاء في الاتحاد الأوروبي.
مواقع المقار	مقار المنظمات المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد هي: باريس وجنيف وروما وفيينا ولندن ومدريد ومونتريال ونيويورك. ومع أن مقر الاتحاد البريدي العالمي يقع في بيرن (سويسرا)، فإن تسوية مقر العمل ومراتب فئة الخدمات العامة في جنيف تطبق في الوقت الحالي على الموظفين في بيرن.
الخدمة المدنية الأعلى أجرا	وفقا لمبدأ نوبلمير، تتحدد مرتبات موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا على أساس المرتبات المطبقة في الخدمة المدنية للبلد الأعلى أجرا، وهو حاليا الولايات المتحدة. انظر أيضا "أساس المقارنة"، و "مبدأ نوبلمير".
انعكاس الدخل	السياق: مقارنة المرتب الإجمالي (الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي) لموظفي فئة الخدمات العامة مع الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية. هو ظاهرة لحالات يتلقى فيها موظف من إحدى الفئتين أجرا صافيا معادلا أو أقل من أجر موظف في الفئة الثانية، وتسفر عن أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف الأول أعلى من مقابله لدى موظف الفئة الثانية الذي يتلقى أجرا صافيا معادلا أو أعلى.

نسبة استبدال الدخل	نسبة المعاش التقاعدي إلى متوسط الأجر الصافي خلال نفس فترة السنوات الثلاث المستخدمة في تحديد استحقاق المعاش التقاعدي.
التسوية المؤقتة	السياق: الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. هي التسوية المطبقة على مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بين استعراضين شاملين.
الأجر الصافي	المرتب الأساسي/الأدنى مضافا إليه تسوية مقر العمل.
هامش الأجر الصافي	تجري اللجنة بانتظام مقارنات بين الأجور الصافية لموظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك والأجور الصافية لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ومتوسط النسبة المئوية للفرق في الأجور بين الخدمتين المدنيتين، بعد تسويته لمراعاة فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة، هو هامش الأجر الصافي. ويرتبط هامش الأجر الصافي للسنة التقويمية/السني بسنة تقويمية بعينها، فيما يرتبط الهامش المتوسط بمتوسط هامش الأجر الصافي على امتداد فترة خمس سنوات.
مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة	مراكز عمل تقرر إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة أنه لأسباب متعلقة بالسلامة والأمن يحظر على جميع المعالين المستحقين المكوث في مقر العمل لمدة ستة أشهر أو أكثر.
عنصر غير داخل في حساب المعاش التقاعدي	السياق: أجور موظفي فئة الخدمات العامة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي. يدفع بعض أرباب العمل الخارجيين الذين شملتهم دراسات استقصائية عن مستويات فئات الخدمات العامة، إضافة إلى المرتبات الإجمالية، عددا من البدلات والاستحقاقات الإضافية، ويعتبرون بعضها "غير داخل في حساب المعاش التقاعدي"، أي أنه لا يجري اعتباره عند حساب استحقاقات موظفيهم بعد التقاعد. وتُجمع تلك المبالغ لتحديد "العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي". ويُعبّر عن مجموع العناصر غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي كنسبة مئوية من المرتب الصافي، الذي يُخفّض بالعتبة المنطبقة لتحديد "العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي".
مبدأ نوبلمير	هو الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وبموجب هذا المبدأ، تحدد مستويات الفئة الفنية قياسا إلى المرتبات في البلد ذي الخدمة المدنية الأعلى أجرا. انظر أيضا "أساس المقارنة" و "الخدمة المدنية الأعلى أجرا".
الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي	هو المبلغ الذي يتخذ أساسا لتحديد الاشتراكات التي يدفعها الموظف والمنظمة إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. كما تُستخدم مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في تحديد استحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين لدى تقاعدهم.
إدارة الأداء	العملية التي يمكن بها تحقيق أمثل أداء على مستوى الفرد والفريق والوحدة والإدارة والوكالة، وربطه بأهداف المنظمات. وتعتمد الإدارة الفعالة للأداء، في أوسع معانيها، على الإدارة الفعالة والناجحة للسياسات والبرامج، وعملية التخطيط والميزنة، وعمليات صنع القرار، والهيكل التنظيمي، وتنظيم العمل والعلاقات بين العاملين والإدارة، والموارد البشرية.
الدراسة الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل	دراسة استقصائية تجرى كجزء من عملية تحديد الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وهي تقارن بين تكلفة المعيشة في موقع ما وتكلفة المعيشة في المدينة الأساس، نيويورك، في تاريخ معين.

الرقم القياسي لتسوية مقر العمل	هو مقياس تكاليف معيشة الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والفئات العليا في موقع ما، بالمقارنة مع التكاليف ذاتها في نيويورك في تاريخ معين.
تصنيف تسوية مقر العمل	يستند تصنيف تسوية مقر العمل إلى الرقم القياسي لتكلفة المعيشة. ويعبر عنه بنقاط المضاعف. فالموظفون بمركز عمل مصنف على المضاعف ٥، على سبيل المثال، يتقاضون مبلغا لتسوية مقر العمل يعادل ٥ في المائة من صافي المرتب الأساسي كمبلغ تكميلي للأجر الأساسي.
مدفوعات انتهاء الخدمة	عند انتهاء الخدمة، يمكن للموظفين الحصول على تعويض عن واحد أو أكثر مما يلي: الإجازة السنوية المتجمعة، منحة العودة إلى الوطن، تعويض إنهاء الخدمة. وتدفع منحة الوفاة إلى الورثة.
مرتبات غير المعيلين	صافي المرتبات المقررة للموظفين الذين ليس لهم معالون من الدرجة الأولى.
نظم الأجور الخاصة	في إطار نظام مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، قد تُدفع مرتبات موظفي بعض الوكالات الاتحادية أو موظفي فئات مهنية محددة وفقا لجداول المرتبات المنطبقة على تلك الوكالات أو المهن، حسب الاقتضاء. وتستخدم جداول المرتبات هذه، التي تعرف باسم نظم الأجور الخاصة، في حالات منها تلك التي تثبت فيها صعوبات في التوظيف والاحتفاظ بالموظفين.
الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين	يعبر عن مرتبات موظفي الأمم المتحدة من جميع الفئات بقيمة إجمالية وقيمة صافية، والفرق بينهما هو الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين. ويتخذ هذا الاقتطاع الإلزامي شكل ضريبة داخلية في الأمم المتحدة وينظر الضرائب المطبقة على المرتبات في معظم البلدان.
الخصم الضريبي	في سياق بدلات الإعالة، تقضي نظم الضرائب في عدد من البلدان بمنح ميزة ضريبية أو إعفاء ضريبي لدافعي الضرائب المسؤولين عن التكفل المالي بمعالين (الزوج والأولاد والوالدان ومن إليهم).
صندوق معادلة الضرائب	صندوق تنشئه الأمم المتحدة، مثلا، لاستخدامه في رد الضرائب الوطنية التي تحصل من بعض الموظفين على دخلهم من الأمم المتحدة.

رسالة مؤرخة ١٩ آب/أغسطس ٢٠١٤ موجهة إلى الأمين العام من رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية

يشرفني أن أحيل طيه التقرير السنوي الأربعين للجنة الخدمة المدنية الدولية الذي أعد وفقاً لأحكام المادة ١٧ من نظامها الأساسي.

وأرجوكم التفضل بتقديم هذا التقرير إلى الجمعية العامة، وإحالاته أيضاً، حسب نص المادة ١٧ من النظام الأساسي، إلى هيئات إدارة المنظمات الأخرى المشاركة في أعمال اللجنة، عن طريق رؤسائها التنفيذيين، وإلى ممثلي الموظفين.

(توقيع) كينغستون ب. رودس

رئيس اللجنة

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

الفقرة التي وردت
فيها التوصية

ألف - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

١ - التأمين الصحي

٩١ قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بأن تستمر المنظمة والموظفون العاملون والمتقاعدون في العمل بالنسب الحالية في تقاسم أقساط التأمين الصحي ضمن خطط التأمين الصحي الموجودة في الولايات المتحدة وفي خارج الولايات المتحدة.

٢ - السن الإلزامية لإنهاء الخدمة ١١٩

قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأنها قد أجرت التحليل اللازم لتخطيط القوة العاملة وتعاقب الموظفين، وجميع سياسات الموارد البشرية ذات الصلة، بما في ذلك إدارة الأداء وتقييمه، وتجديد شباب المنظمة، والتوازن بين الجنسين، والتمثيل الجغرافي العادل على نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة.

باء - أجور الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٥٧ والمرفق الثالث توصي اللجنة الجمعية العامة بأن توافق اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ على الجدول المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا على النحو الوارد في المرفق الثالث من هذا التقرير.

٢ - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة وإدارة الهامش عند نقطة الوسط المستصوبة

١٧١ و ١٧٢ قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والموظفين في وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في واشنطن العاصمة بلغ ١١٧,٤ في السنة التقويمية ٢٠١٤، وأن متوسط فترة الخمس سنوات (٢٠١٠-٢٠١٤) بلغ ١١٦,٤، وهو أعلى من نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥.

وقررت اللجنة أيضاً بأن تفيد بأنه سيتم، حتى إشعار آخر، تعليق العمل بالإجراء العادي لإدارة الهامش ضمن النطاق المحدد، وبأن تحميد في الأجر الصافي في نيويورك سيستمر إلى أن حين عودة الهامش إلى النقطة الوسط المنشودة.

موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة

الفقرة التي وردت فيه
التوصية

شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعينين محلياً

٢٠٤ والمرفق الخامس أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية، كجزء من مسؤولياتها بموجب الفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي، دراسات استقصائية لأفضل ظروف العمل السائدة لموظفي الخدمة العامة في مدريد، وأوصت الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي يوجد مقرها في مدريد بتطبيق جدول المرتبات الذي انتهت إليه الدراسة، على النحو الوارد في المرفق الخامس.

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

الفقرة التي وردت فيها
التوصية

ألف - شروط الخدمة لموظفي الفئتين	
باء - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا	
جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	
ترد في المرفق الثالث لهذا التقرير الآثار المالية المرتبطة بتوصية اللجنة بزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وتقدر بمبلغ ٥٠٩ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة سنويا لكامل المنظومة.	١٥٢
جيم - أجور موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً	
١ - الدراسة الاستقصائية لأفضل ظروف العمل السائدة بالنسبة لموظفي الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في مدريد	
تقدر الآثار المالية لتطبيق جدول المرتبات الموصى به بالنسبة لموظفي الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في المنظمات التي يوجد مقرها في مدريد بنحو ١١٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة سنويا.	٢٠٥

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

١ - تنص المادة ١ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها ٣٣٥٧ (د-٢٩) المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٤، على ما يلي:

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

٢ - وقد قبلت بالنظام الأساسي للجنة حتى الآن ١٤ منظمة تشارك، إلى جانب الأمم المتحدة ذاتها، في النظام الموحد للأمم المتحدة الخاص بالمرتبات والبدلات^(١). وهناك منظمة أخرى تشارك بالكامل في عمل اللجنة رغم أنها لم تقبل رسمياً بنظامها الأساسي^(٢).

باء - أعضاء اللجنة

٣ - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام ٢٠١٤:

الرئيس

كينغستون ب. رودس (سيراليون)*

نائب الرئيس

وولفغانغ ستوكل (ألمانيا)***

الأعضاء

ماري فرنسواز بيشيتيل (فرنسا)*

العربي جاكطة (الجزائر)**

مينورو إيندو (اليابان)***

(١) منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة واليونسكو 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.

(٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

- كارلين غاردنير (جامايكا)*
 سيرغي ف. غارمونين (الاتحاد الروسي)**
 لويس ماريانو إيرموسيو (المكسيك)***
 ألدو مالتوفاني (إيطاليا)****
 إيمانويل أوتي بواتينغ (غانا)*
 محمد ميجارول قيس (بنغلادش)**
 كورتيس سميث (الولايات المتحدة الأمريكية)***
 تزياتوشو وانغ (الصين)**
 أوجينيو وايزنر (بولندا)*
 الحسن زهيد (المغرب)**

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي بحثها

- ٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ٢٠١٤، هما الدورة الثامنة والسبعون، التي انعقدت في مقر الأمم المتحدة بنيويورك في الفترة من ١٧ إلى ٢٨ آذار/مارس ٢٠١٤، والدورة التاسعة والسبعون التي انعقدت في مقر الصندوق الدولي للتنمية الزراعية في روما في الفترة من ٢١ تموز/يوليه إلى ١ آب/أغسطس.
- ٥ - وبحث اللجنة في الدورتين مسائل نابعة من مقررات الجمعية العامة وقراراتها وأيضاً من نظامها الأساسي. وترد في هذا التقرير مناقشة لعدد من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية وطلبت فيها إلى اللجنة النظر في بعض المسائل أو اتخاذ بعض الإجراءات.

دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦

- ٦ - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦ في المرفق الأول بهذا التقرير.

* تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

** تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

*** تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

الفصل الثاني

الإبلاغ والرصد

القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها المستأنفة الثامنة والستين والتي تهم عمل اللجنة

٧ - نظرت اللجنة في مذكرة أمانتها بشأن القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والمتصلة بعمل اللجنة. وقد أبلغت اللجنة بأن المناقشات التي دارت في الجمعية العامة بشأن تقريرها السنوي التاسع والثلاثين (A/68/30) كانت مكثفة وحماسية ومشوبة بقلق إزاء الحالة المالية للدول الأعضاء وللمؤسسات النظام الموحد. وقد ركزت المناقشات في اللجنة الخامسة بالأساس على استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، والسن الإلزامية لإنهاء الخدمة، وتطور هامش الأجر الصافي بالأمم المتحدة والولايات المتحدة. ثم بعد أن فرغت الجمعية العامة من استعراض تقرير اللجنة، اتخذت القرار ٢٥٣/٦٨ في ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٨ - توجّه الرئيس المشارك لشبكة الموارد البشرية بالشكر للأمانة على المعلومات المستكملة التي قدمتها بشأن ما دار في اجتماعات اللجنة الخامسة، ثم أشار إلى المقررات التي طلبت فيها الجمعية العامة إلى اللجنة أن تنظر بجد في الهامش وأن تستخدم في ذلك الإجراءات المتبعة في إدارة الهوامش، وأن تمتنع عن زيادة أي من البدلات الواقعة ضمن نطاق نظرها إلى حين عرض نتائج هذا الاستعراض على الجمعية. وأشار الرئيس المشارك أيضا إلى ما طلبته الجمعية العامة من ضرورة الحرص على أن يكون إجمالي مجموعة عناصر الأجر قابلا للمقارنة، بما في ذلك جميع العناصر النقدية وغير النقدية، وذلك ضمن إطار مبدأ نوبلمير. وفي هذا الصدد، ترى شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين ضرورة الحصول من اللجنة على المزيد من التوجيه بشأن البدلات التي ستخضع للتجميد، وما هو نقدي منها أو غير نقدي، وذلك حرصا على إجراء مقارنة وقائية وموضوعية وموثوقة. وقد أكدت الشبكة من جديد على ضرورة إرساء منهجيات ذات أسس متينة، وعلى ضرورة أن تكون أي افتراضات بهذا الشأن موثقة بوضوح ويمكن التعويل عليها. وأضاف الرئيس المشارك قائلا إن تفسير الجمعية العامة الحالي لمبدأ نوبلمير سيجعل المهمة في غاية الصعوبة، لأنّ المقارنة بموظفي الخدمة المدنية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة ليست ممكنة بالمرّة فيما يتعلق باستحقاقات الاغتراب اللازمة ضمن إطار النظام الموحد للأمم المتحدة.

٩ - وتوجه ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بالشكر للأمانة على العرض الذي قدمته، وأعرب عن خيبة أمله إزاء الأسلوب الخاطئ المتبع في تفسير مبدأ نوبلمير. وأوضح أن اتحاد الموظفين يرى أن الممارسة الحالية المتبعة في إجراء المقارنات مع الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً ينبغي الاستمرار فيها، وأن المجال ينبغي فسحه أمام آلية تسوية مقر العمل لكي تعمل بشكل عادي، وتسمح بظهور التقلبات مع مرور الزمن. فهذا هو السبيل الوحيد أمام جذب أفضل وألح الأفراد للعمل في المنظمات. وفيما يتعلق بالمسائل الأخرى التي ورد ذكرها في التقرير، أفاد بأن الاتحاد يعتقد جازماً أن المنهجيات التي وضعت على مع الأيام قد أثبتت جدواها، ومن ثم ينبغي الاستمرار في تطبيقها. وأعرب ممثل لجنة التنسيق عن خيبة الأمل لعدم إقرار الزيادة في السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين العاملين في الوقت الحالي. وفيما يتعلق بطلب الجمعية العامة إلى اللجنة إعادة النظر في اقتسام المبلغ المخصص لأقساط التأمين الصحي، قال إن لجنة التنسيق تشعر بالقلق إزاء إثارة هذا الأمر في وقت تجري فيه دراسة مسائل أخرى لها صلة بالموضوع.

١٠ - وأيد ممثلاً كل من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين البيان الذي أدلى به ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة.

١١ - وقد طلب بعض أعضاء اللجنة مزيداً من التوضيح لمسألة عدد من البنود التي لها صلة بالقرارات التي اتخذتها الجمعية العامة. وقد طلب هؤلاء، في معرض الإشارة إلى مجموعة عناصر الأجر بالنظام الموحد، الحصول على توضيحات بشأن العناصر ستكون نقدية وتلك التي ستكون غير نقدية؛ كما استفسروا أيضاً عن البدلات التي سيتم تجميدها أثناء إجراء الاستعراض. وفيما يتعلق باستعراض أقساط التأمين الصحي، طلب أعضاء اللجنة مزيداً من المعلومات عن طبيعة هذا الاستعراض، وأفادوا بأن أي استعراض من هذا القبيل ينبغي أن يتم بالتشاور مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومع الأطراف المعنية الأخرى، بما في ذلك اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين.

١٢ - وقد جرت، في معرض الرد على الاستفسارات، طمأنة أعضاء اللجنة بأن المزيد من المعلومات عن استعراض مجموعة عناصر الأجر بالنظام الموحد سيتم توفيرها خلال مناقشة هذا البند من جدول الأعمال. وتم تذكير المشاركين أيضاً ببيان الأمين العام الذي أشار فيه إلى ضرورة العمل بنموذج ابتكاري وحديث وواضح المعالم. وقد أكد بعض أعضاء اللجنة ضرورة الحفاظ على الحقوق المكتسبة للموظفين العاملين حالياً، وأعربوا عن ارتياحهم للتقدم المحرز في عملية إجراء الاستعراض. أما فيما يتعلق باستعراض عملية تقاسم أقساط التأمين

الصحي، فقد أُبلغ الأعضاء بأنّ الجمعية العامة كانت قد طلبت أيضا إلى الصندوق المشترك وإلى الأمم المتحدة إجراء استعراض للجوانب الأخرى من نظام التأمين الصحي.

قرار اللجنة

١٣ - قررت اللجنة أن تحيط علما بقرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٨.

الفصل الثالث

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

ألف - استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد

١ - النتائج الرئيسية للدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين

١٤ - كجزء من الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر بالنظام الموحد، أجرت الأمانة العامة عن طريق لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة استقصائية عالمية للموظفين فُتح فيها باب المشاركة أمام جميع الموظفين من جميع الفئات وفي جميع المواقع، وذلك من أجل الوقوف على وجهات نظر الموظفين بشأن مجالات الاهتمام المرتبطة بمسائل عناصر الأجر وإدارة الأداء. وقد عرضت اللجنة في دورتها الثامنة والسبعين النتائج الرئيسية لهذه الدراسة التي تضمنت بيانات مستقاة من نحو ١٤ ٠٠٠ من الردود.

١٥ - ورغم أن التقارير الأولية قد أعدت لحمل المشاركين في الدراسة من أجل تبين الرؤى العامة للموظفين والوقوف على الاتجاهات ككل، فإن النتائج الرئيسية قد تم استخلاصها أيضاً بشأن المشاركين من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا (٤٦ في المائة من مجموع الردود) وذلك لأن الاستعراض الشامل الحالي لمسألة عناصر الأجر قد تم التركيز فيه على مجموعة عناصر الأجر المنطبق على هذه الفئة من الموظفين.

١٦ - وقد تمت صياغة هذه الدراسة بالتشاور مع المنظمات ومع ممثلي الموظفين، وأوكلت مهمة تنفيذها إلى شركة خارجية متخصصة في تصميم هذا النوع من الدراسات؛ وهذا الأمر من شأنه أن يكفل السرية وعدم الكشف عن هوية المشاركين في الرد على الاستبيان. وقد فُتح باب المشاركة خلال الفترة الفاصلة بين ١٤ تشرين الأول/أكتوبر و ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣. وكانت هذه هي المرة الثانية التي تُجري فيها لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة استقصائية عالمية للموظفين. أما المرة الأولى فقد كانت في عام ٢٠٠٨، حيث التركيز في تلك الدراسة على مسائل توظيف واستبقاء الموظفين.

١٧ - ولقد ورد ما مجموعه ١٤ ٠٠٠ رد على الاستبيان، أي ما يعادل نسبة استجابة قدرها ١٤ في المائة. وبعد تثبيت صحة البيانات، تم الاحتفاظ بـ ١٣ ٧٥٨ من هذه الردود لأغراض التحليل، لتصبح بذلك نسبة الاستجابة فوق مستوى ١٣ في المائة. أما من الناحية الإحصائية، فإن وجود عينة بهذا الحجم يعد بمثابة تقدير دقيق لموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة في حدود ١ في المائة وبنسبة ثقة قدرها ٩٥ في المائة.

١٨ - ومن حيث التصميم، اشتملت الدراسة على أسئلة تتعلق بما يلي: (أ) مدى الاهتمام؛ (ب) ووجهات النظر العامة بشأن الأجور الحالية؛ (ج) والالتحاق/التوظيف؛ (د) والاحتفاظ بالموظفين؛ (هـ) والحراك الوظيفي؛ (و) والبدلات والاستحقاقات؛ (ز) والتقدم والأداء الوظيفيان؛ (ح) وسؤالين مفتوحين يتيحان للمشاركين إبداء تعليقاتهم وآرائهم واقتراحاتهم فيما يتعلق بمنظومة الأجور الحالية وكيفية تعديلها في المستقبل.

١٩ - وقد ولدت الدراسة كمًّا هائلًا من البيانات التي أتاحت الاطلاع على تصورات الموظفين بشأن منظومة الأجور بالأمم المتحدة. وقد أسفر التحليل الأولي لهذه البيانات عن معلومات اعتبرت مفيدة للفريق العامل في مناقشة عناصر الأجر.

٢٠ - وقد تبين من النتائج الرئيسية للدراسة أن المستوى العام لاهتمام موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة كان عاليًا، حيث أعرب ٨٥ في المائة من المشاركين عن الشعور بالاهتمام، وأن الولايات المنوطة بالمنظمة ومسألة مجموعة عناصر الأجر يشكلان العاملين المحفزين الأساسيين لهذا الاهتمام. هذا، وقد ذكر الموظفون أن الأسباب الرئيسية التي دفعتهم إلى الانضمام إلى النظام الموحد هي توافر الفرص لاستخدام مهاراتهم وكفاءاتهم، والإيمان القوي بالأهداف والمبادئ، والتحديات التي يطرحها مثل هذا العمل. أما الأجر فقد جاء في المرتبة الثامنة ضمن سلم ترتيب تلك الأسباب.

٢١ - وقد أعرب نصف المشاركين في الاستبيان تقريبًا (٤٩ في المائة) عن مواقف إيجابية عموماً حيال مجموعة عناصر الأجر المعمول بها حالياً، فيما ذهب أكثر من نصفهم (٥٣ في المائة) إلى أن مجموعة عناصر الأجر التي يتقاضونها عادلة إذا ما قورنت بإسهاماتهم المقدمة ضمن إطار الوظائف الخاصة بهم. وأبدى المشاركون رغبة في إقامة صلات أقوى بين الأجر والأداء الفردي وكذا بين التقدم الوظيفي والأداء الفردي.

٢٢ - أمّا أهم سببين أوردهما الموظفون الذين ذكروا أنهم يودون أو يعتزمون المغادرة، فقد كانا غياب فرص التقدم الوظيفي والترقية، وعدم المكافأة على الأداء الفردي. وأظهرت الدراسة أيضاً أن ما تبديه هذه الفئة الفرعية من اهتمام يُقدَّر بنحو ٧ في المائة، وهو يقل كثيراً عن النسبة السائدة لدى عامة الموظفين (وقدرها ٧٠ في المائة).

٢٣ - وفي جوهرها، أظهرت النتائج الرئيسية أن الأجر ليس مشكلة في حد ذاته، ولكن كيفية الاعتراف للموظفين بمساهماتهم هي مبعث القلق. فقد تبين أن الأجر هو من العوامل الهامة، لكن هناك حاجة إلى الاهتمام بالسبل التي تكفل تطوير مهارات الموظفين وتنميتها،

وإلى الاعتراف بما يقدمونه من إسهامات. وقد تضمن وجهات النظر الواردة في الدراسة دعوة إلى بذل المزيد من الجهود فيما يتعلق بتنمين الأداء الجيد وتدارك الأداء الناقص.

٢ - النتائج المستخلصة من المشاورات مع الرؤساء التنفيذيين ومديري الموارد البشرية

٢٤ - كجزء من الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر، تم التماس آراء الرؤساء التنفيذيين ومديري الموارد البشرية في ١٨ من مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة ومن الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج. وقد طُرحت على الرؤساء التنفيذيين ٥ أسئلة، وعلى مديري الموارد البشرية سلسلة من الأسئلة التفصيلية قوامها ١٩ سؤالاً. وقد تم الاستماع إلى الردود بسلسلة من المقابلات التي أجراها أحد الاستشاريين بصحبة رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية أو نائب رئيسها.

٢٥ - وعُرضت النتائج الرئيسية لهذه المشاورات على اللجنة، وذلك بعد أن عُرضت عليها الاستنتاجات الرئيسية المستخلصة من الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين. ومن التحديات التي أوردتها الرؤساء التنفيذيون في كثير من المناسبات مسألة الحرص على أن تكون للمنظمات القدرة التقنية اللازمة لكي تنهض بما هو منوط بها من ولايات متزايدة ومعقدة وذلك ضمن سياق الظروف المالية السائدة في الوقت الراهن. وفي هذا الصدد، اعتُبر توظيف الموظفين المرموقين والاحتفاظ بهم من الأمور الأساسية، وكذا مسألة الحرص على تنشيط الروح المعنوية للموظفين وحفزها، ولا سيما بالنسبة للموظفين العاملين في مراكز العمل الشاقة.

٢٦ - وهناك من بين الصعوبات الأخرى التي تواجه المنظمات ما يتعلق بالمسائل المالية ومسائل الميزانية. وقد دعا الرؤساء التنفيذيون في هذا الصدد إلى ضرورة الأخذ بالمرونة، وشددوا مع ذلك على ضرورة الحفاظ على نواة مشتركة تمنحهم قسطاً محدوداً من المرونة يمارسونه وفق سلطتهم التقديرية. واعتبروا أن الكثير من النظم والإجراءات القائمة، ومنها منظومة عناصر الأجر، يعترها جمود وثقل مفرطان. وذكروا أيضاً الحاجة إلى مراجعة هيكل المرتبات من أجل معالجة بعض القضايا الهامة من قبيل الضغط على المرتبات، وعدد الدرجات ضمن الرتب، وما شابه المسائل التقنية.

٢٧ - وبصورة عامة، أظهرت المشاورات عدم وجود مشاكل في التوظيف عموماً، ولكن هناك مشاكل بعينها تتعلق باجتناب الموظفين للعمل في بعض المستويات أو بعض المواقع أو ضمن بعض الفئات المهنية. لذلك، دعا المديرون التنفيذيون ومديرو الموارد البشرية إلى تبسيط البدلات وإعادة تجميعها وإلى توثيق الصلة بين مسألي الأجر والأداء. وأشاروا أيضاً

إلى صعوبة تطبيق مجموعة واحدة من شروط الخدمة على جميع مؤسسات النظام الموحد التي لكل منها ولايتها الخاصة وموقعها الجغرافي واحتياجاتها من المواهب المتخصصة.

٢٨ - وقدّم المديرين التنفيذيون بعض الاقتراحات بشأن تحسين ما يرون تحسينه ضمن منظومة عناصر الأجر. وشددوا بصورة عامة على ضرورة أن يكون هذا النظام قادرا على المنافسة وسهلا في شرحه وإدارته، وأن يستهدف مكافأة الأداء وتشجيع التنقل. وأعربوا أيضا عن الرغبة في إحلال قدر أكبر من المرونة في تناول مسائل الأجر، ولا سيما ضمن مجالي التوظيف والمجازاة على الأداء. وأوضحوا ما يواجهونه من صعوبات في ملء المناصب العالية التخصص التي تعد أساسية للمنظمة. وأعربوا أيضا عن قلقهم إزاء عدم وجود نظام لدى المنظمة يشجع الموظفين ويكافئهم على الأداء الجيد وعلى التنقل.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٢٩ - رحّبت شبكة الموارد البشرية بالمعلومات العامة التي تضمنتها الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين، وأعربت عن اهتمامها الكبير بالاطلاع على نتائجها مصنّفة بحسب المنظمات، بما في ذلك تصنيفها بحسب مراكز العمل والمستويات الوظيفية. وفيما يتعلق باستخدام البيانات المعروضة لأغراض معاودة النظر في عناصر الأجر، ترى الشبكة أنّ النظر ينبغي أن يقتصر في الوقت الحالي على النتائج المتعلقة بالموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، وإرجاء النظر في النتائج المتعلقة بالفئات الأخرى إلى حين مناقشة مجموعة عناصر الأجر الخاصة بها خلال المرحلة الثانية من هذا الاستعراض.

٣٠ - وأفادت الشبكة أيضا بأنها كانت ترغب في أن يتم تخصيص وقت أطول للتشاور مع المنظمات بشأن تصميم الاستقصاء، ولكنها تدرك ما على الأمانة من واجبات العمل والسير ضمن مواعيد مضبوطة. ومع ذلك، ترى الشبكة أنّه ينبغي توخي العناية والحذر في تفسير نتائج الدراسة لأغراض تحديد عناصر الأجر، لأنّ الدراسة تتضمن بعض المؤشرات العامة الجيدة ولكنها لا تقدّم الحلول لكل المسائل المعنية والمتعلقة بالأجر.

٣١ - وأحاطت الشبكة علما أيضا بالنتائج التي أسفرت عنها المشاورات مع الرؤساء التنفيذيين ومع مديري الموارد البشرية، ونوّهت إلى أنّ الرؤساء التنفيذيين لجميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة قد أعربوا في بيان صادر عن اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى عن رأي موحد بشأن استعراض عناصر الأجر. لذلك، ينبغي أن يشكل هذا البيان جزءا أساسيا من المناقشات حول هذا الموضوع.

٣٢ - وأعرب ممثلو اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن قلقهم إزاء المنهجية المتبعة في إجراء هذه الدراسة الاستقصائية، ورأوا أنه كان الواجب إشراكهم أكثر في إعداد هذه الدراسة وفي صياغة استبياناتها. وذكروا بأن الرابطات الثلاث قد طلبت كلّها إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية سحب هذه الدراسة وإعادة إصدارها بعد أن يتم الاتفاق على طرائقها ونطاقها.

٣٣ - وذكر ممثلو الموظفين أيضاً أنهم يعتبرون نسبة المشاركة البالغة ١٤ في المائة نسبة متدنية لا تسمح باستخلاص نتائج تتعلق بمواضيع حاسمة من هذا القبيل، ومن ثم لا ينبغي اعتمادها في اتخاذ قرارات لها تبعات كبيرة على جميع موظفي النظام الموحد. وارتأوا أن الاستمرار في تحليل هذه الردود لن يزيد إلا من تفاقم الأخطاء وتكاثر المعلومات المضلّة.

٣٤ - وأعربت اللجنة عن تقديرها للتفاصيل المقدمة في عرض نتائج الدراسة الاستقصائية، وشددت على أن عملية استعراض عناصر الأجر مسألة في غاية التعقيد تتطلب الحصول على المعلومات من مصادر مختلفة من بينها المصدر المهم الذي تشكله وجهات نظر الموظفين باعتبارهم أهم أصل تمتلكه المنظمة. فمن دون التعرّف على وجهات النظر هذه، لن يكون بوسع اللجنة النهوض بمقتضيات الولاية المنوطة بها.

٣٥ - واعتبرت اللجنة أن الدراسة الاستقصائية مفيدة جداً لأنها توفّر معلومات عن عدد من العناصر التي يمكن أن تساعد في تحديد ملامح الأعمال الأخرى ضمن عملية استعراض عناصر الأجر. وأوضحت أن كل منظمة من المنظمات بحاجة إلى مراجعة نفسها باستمرار. لذلك تعد الدراسة مصدراً هاماً للمعلومات المفيدة جداً بهذا الشأن، لأنها تكشف عن العديد من الآراء والتصورات التي لم تكن معروفة من قبل. وذكر أن الموظفين لهم اهتمام كبير بهذه المسائل وتحذوهم رغبة في تطوير قدراتهم ومهاراتهم وفي الحصول على فرص المشاركة بقدر أكبر والتأثير في القرارات المتخذة.

٣٦ - وقد كانت هناك مناقشة مسهبة لنسبة المشاركة في الاستبيان التي كانت في حدود ١٤ في المائة. ودّعي رئيس قسم الإحصاء بأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن يوضّح ما إذا كانت العينة ممثّلة للموظفين بالقدر الكافي، ويؤكد صحتها من الناحية الإحصائية. وقد أكّد رئيس قسم الإحصاء أن عينة الـ ١٤ ٠٠٠ مشارك قد شكلت، بعد تحليل البيانات وإجراء الاختبارات الإحصائية وتحليل التحيز، عينة ذات حجم يكفي لتجسيد مجموع موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة عند مستوى من الثقة قدره ٩٥ في المائة. وبالتالي، يمكن استخدام نتائج الدراسة الاستقصائية من أجل الوقوف على الاتجاهات التي

كانت سائدة في مرحلة زمنية معينة خلال إجراء الدراسة. هذا، ولقد تطابق تصنيف الردود مع تصنيف الموظفين في النظام الموحد بما يؤكد صحة تلك النتائج.

٣٧ - وأشار إلى أن هذه النتائج هي نتائج أولية للدراسة الاستقصائية ككل. لذلك يجب، عند مواصلة تحليل بعض عناصرها المعنية التي تمثل أجزاء فرعية من مجموع العينة، توخي الحذر حتى لا يتم الخروج بانطباعات عامة أساسها مجموعات فرعية صغيرة من مجمل العينة القائمة على ١٤ ٠٠٠ مشارك. وخلاصة القول، ترى اللجنة أن حجم العينة هو حجم كاف يجعل نتائج الدراسة مفيدة لمداولاتها. وقد أُشير إلى أن الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين التي أجرتها أمانة اللجنة في عام ٢٠٠٨ كانت قد اعتمدت على ردود وردت من ١٥ ٠٠٠ مشارك، وأن نتائجها قد اعتمدت كمصدر سليم للبيانات.

٣٨ - وقدم أحد ممثلي برنامج الأغذية العالمي توضيحات بشأن السياق الإجرائي، وأكد أن ما أفصحت عنه الدراسة من وجود مستوى عال من الاهتمام لدى الموظفين هو أمر يقبل التصديق. وقد أبرز ممثل البرنامج أن ثلث موظفي منظمته يعملون في البعض من أصعب مراكز العمل، وقال إن مستوى الاهتمام العالي لا يمكن أن يُعزى إلى الولايات المنوطة بالمنظمات فحسب، بل أيضا إلى أن كون هذه المنظمات قد استثمرت في شروط خدمة الموظفين. لذلك، فإن من مسؤولية المنظمات توفير ظروف العمل الجيدة حتى لا يضطر الموظفون إلى الاختيار بين القيم والمصالح وقد علموا أن منظماتهم تتولى رعايتهم ورعاية أسرهم، ولا سيما في مراكز العمل الأكثر صعوبة. ورغم أنه لم يتبين من نتائج الدراسة أن عناصر الأجر هي العامل الأهم بالنسبة للموظف، فإن الحاضرين اعتبروا أنه من المهم الإشارة إلى أن التوازن الدقيق الذي تم التوصل إليه بين عناصر الأجر والعناصر غير الداخلة في الأجر قد ساعد الموظفين في التركيز على مهامهم بعد أن علموا أن مجموعة عناصر الأجور التي يحصلون عليها عادلة في مقابل ما يقدمونه من مساهمات. وفي الختام، تحدّث ممثل برنامج الأغذية العالمي عن أهمية الحوافز غير النقدية التي يمكن أن تساعد كثيرا في تهيئة ظروف الحياة والعمل المناسبة للموظف.

٣٩ - وأشارت اللجنة كذلك إلى أن نتائج الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين لعام ٢٠١٣ تتطابق مع نتائج دراسة ٢٠٠٨ التي ذكر فيها الموظفون أيضا جملة أمور من بينها مسألة غياب فرص التقدم الوظيفي ومسألة عدم المكافأة على الأداء الفردي المثالي، اللتين تعدان من العوامل الرئيسية لتثبيط العزائم. وقد شدّدت هذه النتائج على ضرورة العناية بهيكل منظومة عناصر الأجر حتى لا يتم التقليل من أهمية الراتب، ويجري بدلا من ذلك النظر إلى هذه العناصر من منظور أوسع، وعلى ضرورة التوصل إلى صياغة مجموعة من عناصر

الأجر والبدلات والاستحقاقات تكون تنافسية وعادلة. وقد خلّصت اللجنة إلى أنه ينبغي استكشاف مسألة استخدام الحوافز الذاتية الموضوعية على السواء، وبلوغ مستوى من التوازن الجيد بين العناصر النقدية وغير النقدية لمجموعة عناصر الأجر حتى يتسنى للموظفين التركيز على إنجاز المهام مع الاستمرار في النمو والتطور.

٤٠ - وفيما يتعلق بنتائج المشاورات مع الرؤساء التنفيذيين ومديري الموارد البشرية، نوّهت اللجنة إلى أنّ هذه المشاورات قد أسهمت في إثراء عملها لأنّ الإفادات جاءت من أفراد مكلفين بتنفيذ ولايات المنظمات. واثّقت أيضا في القول بضرورة مراعاة هذه النتائج باعتبارها من مصادر البيانات الهامة التي يمكنها، مع نتائج الدراسة الاستقصائية، أن تحدّد ملامح مستقبل المناقشات والأعمال المتعلقة باستعراض مجموعة عناصر الأجر. وأحاطت اللجنة علما أيضا بما ورد على لسان الرؤساء التنفيذيين من زيادة تشعب مهمات المنظمات وارتفاع حدة الضغوط المسلطة عليها من أجل أداء مهامها ضمن إطار من الموارد المالية التي أصبحت تضيق أكثر فأكثر.

٤١ - ولاحظت اللجنة أنّ بعض المسائل المثارة في هذه المشاورات لا تندرج ضمن اختصاصها ولكن ضمن اختصاص المنظمات ذاتها. فقد أعرب العديد من الرؤساء التنفيذيين، مثلا، عن قلقهم إزاء نظام إدارة الأداء وإزاء الزيادة التلقائية في الدرجات التي أفضت إلى التسامح مع ذوي الأداء الضعيف والتغاضي عن ذوي الأداء الجيد. وفيما يتعلق بالنقطة الأخيرة، اعتبر أعضاء اللجنة أنّ مسألة ضعف الأداء برمتها لا تُتناول على النحو السليم ضمن إطار النظام الموحد للأمم المتحدة. وأشارت اللجنة إلى أنّها كانت قد منحت موافقتها في عام ٢٠١١ على إطار لإدارة الأداء يتيح التصدي إلى جملة أمور من بينها مسألة التقصير في الأداء. فالنظامان الأساسيان والإداري للموظفين ينصان بوضوح على أنّ منح الزيادة في الدرجات شرطه الأداء المرضي للموظفين. وفيما يتعلق بالجوائز والمكافآت، أشارت اللجنة إلى أنّها كانت قد وافقت في عام ١٩٩٧ على إطار "لتقييم الأداء والمجازاة عليه". وقد ناقش الفريق العامل المعني بحوافز الأداء وغير ذلك من مسائل الموارد البشرية هذا الإطار وأكد أنه ما يزال مهما ومفيدا.

٤٢ - وكان البعض من المسائل الأخرى التي أثارها الرؤساء التنفيذيون تتعلق بالميزانية والشؤون المالية، وبالضوابط الداخلية على الهيئات التشريعية التابعة للمنظمات. وعلى الرغم من أنّ اللجنة لا تتحكم في ميزانيات المنظمات، إلا أنّها تضع قيودا على كيفية صرفها من حيث تقوم بتحديد مجموعة عناصر الأجر ومستويات الأجور والبدلات. وجرى أيضا التأكيد على ضرورة زيادة القدرة على التنبؤ بالتكاليف العامة المترتبة عن منظومة عناصر الأجر.

٤٣ - وقال ممثل الصندوق الدولي للتنمية الزراعية أنه يتفق في الرأي الذي مفاده أن هناك مجالات ضمن اختصاص المنظمات ذاتها تنبغي معالجتها، مثل إدارة الأداء. وقدم أمثلة عن عدم قدرة المنظمات دائما على استقدام من تريد من الموظفين وذلك بسبب المنافسة مع المؤسسات المالية الدولية. وذكر أيضا الصعوبات التي توجه هذه المنظمات في توظيف المترشحين من بعض الجنسيات.

٤٤ - وطلبت اللجنة إلى المنظمات تقديم بيانات وأمثلة ملموسة لخبراتها المكتسبة في هذا الصدد، وذلك في سياق استمرار مشاركتها النشطة في عمل الأفرقة العاملة المعنية باستعراض عناصر الأجر.

٤٥ - وشجّع ممثل منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) اللجنة على النظر في استحداث عنصر استثنائي ضمن مجموعة عناصر الأجر، وشدد على ضرورة المحافظة على النواة الأساسية للنظام الموحد، مع مراعاة الطابع غير المتجانس لفرادى المنظمات. وأشار أيضا إلى ضرورة التحفيز على الخدمة في المواقع النائية. بيد أن المنظمات العاملة في مجال وضع المعايير تحتاج إلى توظيف خبراء من مستوى دولي قد لا يستدعي الأمر تنقلهم. وقد أعربت المنظمات عن الحاجة إلى وجود نواة أساسية للأجر تضبطها اللجنة، وإلى وجود قسط من مجموعة الأجر يكون خاضعا لسلطة الرؤساء التنفيذيين التقديرية، وذلك حرصا على نجاح عملية الاستعراض ومساهمتها في نجاعة النظام الموحد للأمم المتحدة.

٤٦ - وناقشت اللجنة أيضا بعض المقترحات العملية التي أثارها المديرون التنفيذيون ومديرو الموارد البشرية، من قبيل الضغط على المرتبات في المستويات العليا وتداخل جداول المرتبات بين مختلف فئات الموظفين، ورأت أن هذه البنود ينبغي أن تُناقش في إطار الفريق العامل الذي يقوم باستعراض هيكل الأجور.

٤٧ - وجرت أيضا مناقشة الصعوبات المالية وأوجه عدم اليقين التي تواجه منظومة الأمم المتحدة. وأشار في هذا الصدد إلى رسائل الرؤساء التنفيذيين التي أعربوا فيها عن القلق إزاء ارتفاع تكاليف الموظفين، وإلى ما التمسوه من اللجنة من ضرورة التمعّن في توصياتها قبل اقتراح أي زيادات في الأجور. وأشارت اللجنة إلى أن هذه الطلبات يجب أن تؤخذ في الاعتبار ضمن سياق العمل المتواصل على استعراض عناصر الأجر.

٤٨ - وفيما يتعلق بتبسيط البدلات، لاحظت اللجنة أن بعض الأفكار التي طرحتها المنظمات يمكن التوسع فيها، ومنها الأفكار المتعلقة برؤية هذه المنظمات لمسألة توثيق الصلة بين الأجر والأداء. ومن ثم، فقد دعت المنظمات إلى عرض أفكارها ومقترحات على اللجنة بمزيد التفصيل.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٤٩ - قرّرت اللجنة أن:

(أ) تحيط علماً بالاستنتاجات التي خلصت إليها الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين وبالناتج المستخلصة من المشاورات مع الرؤساء التنفيذيين ومع مديري الموارد البشرية، وأن تأخذ في الاعتبار التحديات التي تواجهها المنظمات، والاقتراحات التي قدمها الرؤساء التنفيذيون للمنظمات أثناء مناقشتهم للمسائل المتصلة باستعراض مجمل عناصر الأجر؛

(ب) تطلب إلى أمانتها مواصلة تحليل بيانات نتائج الدراسة الاستقصائية للموظفين وتقديم المعلومات إلى الأفرقة العاملة، حسب الاقتضاء؛

(ج) تطلب إلى الأمانة أن تستمر في إجراء الدراسات الاستقصائية للموظفين.

التقرير المرحلي عن استعراض عناصر الأجر

(أ) نطاق الاستعراض

٥٠ - شرعت اللجنة في دورتها السادسة والسبعين في إجراء استعراض شامل لمجموعة عناصر الأجر بالنظام الموحد. وكان قد سبق لها وأن أجرت استعراضين شاملين في سنتي ١٩٧٦ و ١٩٨٩. بيد أن النظام الموحد للأمم المتحدة ظلّ، منذ آخر استعراض، يواجه تحديات مؤسسية كبيرة شملت إدخال تغييرات كبيرة على أعداد الموظفين وأنماط توزّعهم وخصائصهم الديمغرافية. وقد أقرت اللجنة بأنه لا بد، في ضوء التطورات الحاصلة خلال السنوات الخمس والعشرين الماضية، من إجراء استعراض شامل من أجل ضمان أن تظل الأجور والاستحقاقات المقدّمة للموظفين وافية بالغرض. وبما أن مختلف عناصر منظومة الأجر والاستحقاقات قد تم فحصها على انفراد وبشكل منتظم، ذكرت اللجنة أنّه من المرجح أن تكون هناك أوجه تداخل في بعض أحكامها أو يكون هناك تجزؤ في المنظومة ككل. لذلك، من المهم في هذا الاستعراض أن يتم الأخذ بنهج شمولي يتيح النظر في كل العناصر وكذا في علاقات الترابط القائمة بين مختلف جوانب المنظومة.

٥١ - وتنص المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة بوضوح على أنّ العنصر المحدد لشروط خدمة موظفي الخدمة المدنية الدولية ينبغي أن يكون قدرة المنظمات على اجتذاب موظفين "على أعلى مستوى من القدرة والكفاية والتزاهة" مع مراعاة "أكبر ما يستطيع من

معاني التوزيع الجغرافي“ في اختيارهم. وكانت اللجنة في تقريرها السنوي الأول لعام ١٩٧٥ (A/10030) قد أكدت مجدداً على استمرار صلاحية هذه المبادئ، وعلى أن منظومة المرتبات العالمية هي وحدها الكفيلة بتحقيق الإنصاف وحركة التنقل اللازمة للموظفين. لذلك، وتمشيا مع مبدأ ”نفس الأجر على نفس العمل“، لا ينبغي أن تكون هناك أي فوارق في الأجور على أساس الجنسية. ويجدر التذكير بأن الجمعية العامة قد أكدت مجدداً على استمرار العمل بالمبدأين الأساسيين المنظمين لشروط خدمة موظفي النظام الموحد، وهما مبدأ نوبلمير المطبق على الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا (انظر القرار ٢٣٥/٦٦ ألف)، ومبدأ فليمنغ المطبق على الموظفين المعيّنين محلياً (انظر القرار ٢٣١/٦٤). وقد جرى في سياق هذا الاستعراض التأكيد مرة أخرى على هذين المبدأين.

٥٢ - وقد شكّل مبدأ نوبلمير القاعدة التي احتفظ على أساسها بمبدأ التنافس بالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا، ليتم بذلك دعم مفهوم نفس الأجر على العمل من نفس القيمة. وعملاً بأحكام قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٨، الذي ينص على ضرورة أن تكفل المقترحات الناتجة عن الاستعراض قابلية مجموع الأجر للمقارنة في إطار مبدأ نوبلمير، سيظل هذا المبدأ أساسياً بالنسبة للنظام الموحد وأيضاً بالنسبة للاستعراض الشامل.

٥٣ - وفي مستهل عملية الاستعراض، أَلّمت اللجنة بالسند والأساس المنطقيين لجميع عناصر منظومة الأجر الحالية التي تُدفع للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا. ونظراً لسعة نطاق هذه العملية، أقرّت اللجنة بأنه سيتم لاحقاً، وبعد الانتهاء من استعراض هاتين الفئتين، النظر في عناصر مجموعة الأجر الخاصة بالموظفين الفنيين الوطنيين وموظفي الخدمات العامة. وقد تم الوقوف على جملة من المسائل من بينها تشعب هذه المنظومة وما يعتريها من غياب للشفافية، وارتفاع تكاليف إدارتها، والتكلفة الإجمالية لفاتورة الأجور، والسير وفق ”نهج القلب الموحد“ الذي يُعيق بعض المنظمات في جهودها من أجل الاستجابة لظروف معيّنة. لذلك، ومن أجل التصدي بشكل ملائم لهذه القضايا ولغيرها من المسائل الحاسمة، وضعت اللجنة مجموعة من المعايير اللازمة لتصميم منظومة معدلة لعناصر الأجر تكون كالاتي:

(أ) ضرورة أن تدعم المنظومة تنفيذ المنظمات لولاياتها، وأن تتسم بما يلي:

١' القدرة على المنافسة؛

٢' العدالة والإنصاف؛

٣' الشفافية؛

٤' بساطة تصميمها وسهولة إدارتها وسهولة فهمها من قبل الموظفين وأصحاب المصلحة؛

٥' المكافأة على التفوق ومعالجة القصور في الأداء؛

(ب) ضرورة أن تكون المنظومة الجديدة متسقة في جوهرها، مع تمكين المنظمات من المرونة حتى تلي احتياجاتها وتواجه صعوباتها، ولا سيما فيما يتعلق بالتنوع أو المهن التخصصية أو المهارات التي يصعب الحصول عليه؛

(ج) ضرورة أن تقوم المنظومة الجديدة، عند تطبيقها، على مبدأ احتواء التكاليف بشكل عام وأن تكون مستدامة مع مرور الوقت؛

(د) رغم أن الافتراض هو انطباق المنظومة على جميع الموظفين المعينين في تاريخ صدورها أو بعد ذلك التاريخ، فإن قابلية تطبيقها على الموظفين الموجودين سُنظر فيه لاحقا وستُراعى في ذلك الحقوق المكتسبة.

٥٤ - وبعد أن وضعت اللجنة معايير استعراض عناصر هذه المنظومة، رأت من المناسب وضع أهداف عامة لهذه العملية، وقامت بتحديد ما ضمن بيان الرؤية التالي:

(أ) يتمثل الغرض من استعراض مجموعة عناصر الأجر بالنظام الموحد في ضمان استمرارية قدرة المنظمات على تنفيذ ولاياتها بفعالية على أساس المبادئ التوجيهية والأحكام الواردة في ميثاق الأمم المتحدة وفي إطار النظام الموحد؛

(ب) يهدف الاستعراض إلى الوصول إلى منظومة للأجور تتيح، دون الإخلال بالتماسك العام للنظام الموحد، قدرا من المرونة للمنظمات في تطبيق مجموعة عناصر الأجر. وينبغي أن تجتذب المنظومة وتستبقي أفضل تشكيلة من المواهب والكفاءات المتنوعة، وأن تشجع أيضا على التفوق وتقدير الأداء؛

(ج) ينبغي أن يركز الاستعراض على إنشاء منظومة متسقة ومتكاملة ومبسطة وشفافة وفعالة من حيث التكاليف. وسيكون هدف البدلات هو الدفع في اتجاه التفوق المؤسسي عن طريق بث الحماس والالتزام في نفوس الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، ستسمح المنظومة المنقحة للدول الأعضاء والمنظمات والموظفين فهم الهيكل والعمليات والنتائج. وأخيرا، ستوفر المنظومة ما يلزم من الاستقرار والقدرة على التنبؤ لتحقيق التجانس في عملية وضع البرامج والميزانيات؛

(د) ينبغي للجنة، بناء على طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٥٧/٦٧، أن تضع في اعتبارها عند إجراء الاستعراض الحالة المالية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد وقدرتها على جذب قوة عاملة تنافسية.

٥٥ - وفي قرارها ٢٥٧/٦٧، حددت الجمعية العامة جدولاً زمنياً لإجراء الاستعراض يبين ما سيقدمه إليها اللجنة خلال الجزء الرئيسي من دوريتها الثامنة والستين والتاسعة والستين من تقارير عن التقدم المحرز، وطلبت إلى اللجنة تقديم النتائج والتوصيات النهائية للاستعراض الشامل في موعد أقصاه الدورة السبعين للجمعية العامة. ثم أكدت الجمعية لاحقا الأهداف المبينة أعلاه، وطلبت إلى اللجنة في قرارها ٢٥٣/٦٨ أن تجري استعراضاً وافياً لجميع عناصر الأجر من أجل تحقيق تلك الأهداف والحفاظ على القيم الأساسية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

(ب) إجراء الاستعراض

مداولات الأفرقة العاملة وقاعدة الأدلة

٥٦ - منذ بداية الاستعراض، اتفقت اللجنة على أن تتولى أفرقة عاملة مؤلفة من أعضائها تفصيل المسائل وتحليلها، وذلك بمشاركة المنظمات وممثلي الموظفين. وقد أوكلت لهذه الأفرقة مسؤولية إجراء التحليل الموضوعي ووضع التوصيات وتقديم النتائج إلى اللجنة، على أن تضع في اعتبارها المبادئ التوجيهية للاستعراض، وتولي أهمية خاصة لاستدامة المنظومة. وقد كان من المفهوم أن تتولى اللجنة بعد ذلك تقييم التبعات المترتبة عن الإجراءات المقترحة.

٥٧ - وبذلك، تم إنشاء الأفرقة العاملة التي انكبّت على بحث المواضيع التالية:

(أ) هيكل الأجور بما فيه تسوية مقر العمل؛

(ب) مبدأ القدرة على المنافسة والاستمرار؛

(ج) المجازاة على الأداء والمسائل الأخرى ذات الصلة بالموارد البشرية.

وذكر أيضاً أنه لا بد من تيسير تبادل المعلومات بين الأفرقة من أجل التوصل إلى نتائج متجانسة ومتسقة. ولذلك، قامت أمانة اللجنة بإنشاء موقع مكرّس لهذه الغاية.

٥٨ - ومن أجل الشروع في إقامة الأدلة المطلوبة للاستعراض، وضعت الأمانة مؤشرات لقياس مجموعة عناصر الأجر على ضوء الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وقامت بدراسة الممارسة المتبعة في بعض المنظمات الدولية. وأجريت مناقشات مع مديري تنفيذيين

ومديرين للموارد البشرية تابعين لثمانى عشرة مؤسسة من مؤسسات النظام الموحد. والتقى موظفو الأمانة أيضا بمسؤولين من مكتب إدارة شؤون الموظفين بوزارة الخارجية بالولايات المتحدة الأمريكية، ومن صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية. وشارك أعضاء اللجنة وموظفو الأمانة أيضا في معتكف استمر يومين ودُعي له متكلّمون من البنك الدولي، ومنظمة أوكسفام، والهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد، ورابطة وورلد آت ويرك (World at Work)، ليقدموا عروضاً عن مجموعات عناصر الأجر وكيفية إصلاحها. هذا، وقد أجرت أمانة اللجنة أيضاً دراسة استقصائية عالمية للموظفين في حريف عام ٢٠١٣، وذلك بالأساس من أجل الوقوف على آراء الموظفين بشأن مجموعة عناصر الأجر الحالية. وجمعت الأمانة كذلك معلومات عن الإصلاح الذي شهدته مؤخراً مجموعة عناصر الأجر بالمفوضية الأوروبية.

٥٩ - وعقدت أفرقة العمل خمسة اجتماعات في الفترة الفاصلة بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ وحزيران/يونيه ٢٠١٤. وتمثلت المهمة الرئيسية لهذه الأفرقة في دراسة المنظومة القائمة من جميع جوانبها، مع الرجوع بالأخص إلى الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. ولئن كان من المفهوم أنّ الخدمة المدنية بالولايات المتحدة تظل هي أساس المقارنة بالنسبة للنظام الموحد، فإنّ الأفرقة العاملة قد نظرت في بعض الممارسات الفضلى السائدة في أماكن أخرى من أجل استكشاف مدى قابليتها للتطبيق على السياق الخاص بالنظام الموحد. بيد أنّها اعتمدت أكثر على نتائج الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين التي أجرتها أمانة اللجنة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ من أجل الوقوف على آراء الموظفين فيما يتعلق بمنظومة الأجور والاستحقاقات. واعتمدت الأفرقة أيضاً في مداولاتها على تقرير يتناول آراء الرؤساء التنفيذيين وموظفي الإدارة العليا الآخرين بالمنظمات ووجهات نظرهم بشأن مواطن قوة هذا النظام ومواطن ضعفه.

٦٠ - وقامت الأفرقة العاملة بتحليل كل عنصر من عناصر الأجور والاستحقاقات وفق المعايير التي تم وضعها لهذا الغرض، ثم أبلغت اللجنة بالنتائج التي توصلت إليها، مشفوعة كلما اقتضى الأمر بالخيارات الممكنة لإدخال التغييرات. وستعقد الأفرقة جلسات أخرى قبل موعد انعقاد الدورة الحادية والثمانين للجنة في الفصل الثالث من العام ٢٠١٥، حين ستُوضع مجموعة عناصر الأجر في صيغتها الرسمية.

النظر في التغييرات المقترحة من قبل اللجنة

٦١ - نظرت اللجنة في دورتيها الثامنة والسبعين والتاسعة والسبعين في تقرير الأفرقة العاملة المتعلق بما يلي: (أ) أفضل الممارسات في مجال تعويض المغتربين؛ (ب) هيكل المرتبات والبدلات والاستحقاقات في النظام الموحد؛ (ج) المكافأة والمجازاة على الأداء؛ (د) استدامة مجموعة العناصر الحالية وقدرتها على المنافسة.

٦٢ - وبدأت اللجنة باستعراض النهج الحديثة المستخدمة في حساب مجموعات عناصر مرتبات المغتربين. وكان هناك، بصفة عامة، نهجان مشتركين متداولان في تحديد مرتبات المغتربين هما: "نهج المعدل السائد"، و "نهج الميزانية العمومية".

٦٣ - ووفقاً لنهج المعدل السائد، المعروف أيضاً باسم نهج البلد المضيف أو "المقصد"، تحديد أجور الأشخاص المتدربين بالرجوع إلى الظروف السائدة في سوق العمل المحلية، مع بعض الإضافات للمغتربين في صورة حوافز و/أو علاوات، بهدف تشجيع المتدربين المحتملين على الانتقال إلى البلد المضيف والاستقرار فيه. وفي الحالات التي يكون فيها المرتب في البلد المضيف أقل منه في البلد الأصلي، يمكن بشكل استثنائي تعديل مستوى المرتب. ويمكن أن تُعرض على الموظفين مزايا مالية تكميلية، من قبيل الاشتراكات (في الغطاء الضريبي أو الضمان الاجتماعي أو التأمين أو المعاش التقاعدي)، والبدلات (بدلات الاغتراب، أو السكن، أو الأسر المعيشية، أو الزوج أو الولد المعال، أو التعليم، أو الانتقال، أو السفر، أو الاستقرار، أو التنقل، أو المشقة، وما إلى ذلك) بالإضافة إلى فرص التقدم الوظيفي وغير ذلك من المزايا التي تتاح فقط في البلد المضيف.

٦٤ - وتتمثل مزايا نهج البلد المضيف في بساطته وأخذه بالإنصاف بين مختلف الجنسيات وأيضاً حيال المواطنين المحليين في البلد المضيف. أما المساوئ فتتمثل في تفاوت مجموعة عناصر المرتب في أماكن الانتداب المختلفة، مما يؤدي أحياناً إلى التنافس بين الموظفين على الانتداب إلى البلدان ذات المرتبات المرتفعة.

٦٥ - ويهدف نهج الميزانية العمومية، المتبع على نطاق واسع في الكيانات الدولية، إلى تكوين مجموعة عناصر للمرتب من شأنها الحفاظ على المستوى المعيشي نفسه الذي يحققه المرتب الأساسي وهيكل الاستحقاقات. وقد صمم هذا النهج لحماية المغترب من الفروق في التكاليف بين وطنه/موطن والبلد المضيف. ويتم بموجب هذا النهج توزيع المرتب الأساسي ومجموعة الاستحقاقات في الوطن على بنود رئيسية (ضريبة الدخل، والسكن، والسلع والخدمات، والاحتياجات)، بما في ذلك اشتراكات المعاشات التقاعدية والمدخرات

والاستثمارات) ومقارنة الفروق بين الوطن والبلد المضيف بشكل منفصل لكل بند من هذه البنود. وإذا كانت التكاليف في البلد المضيف أعلى منها في الوطن، يتحمل رب العمل فرق التكاليف. وتضاف بعض البنود المعدلة ثم تقرر بحوافز مالية أخرى لتصبح مجموعة عناصر المرتب جذابة للموظف المغترب.

٦٦ - وقد ناقشت اللجنة مختلف النهج ووصلت إلى استنتاج مفاده أن النهج المتبع الآن في النظام الموحد للأمم المتحدة يتيح مزايا تناسب موظفي الخدمة المدنية الدولية. ويضمن النهج العالمي، المتبع في النظام الموحد مع الموظفين المغتربين، للموظفين من مختلف الجنسيات الذين يشغلون نفس الرتبة الحصول على نفس الأجر، بصرف النظر عن مستويات المرتبات في بلدانهم الأصلية. وبالإضافة إلى ذلك، يكفل النظام الموحد عن طريق آلية تسوية مقر العمل، أن تكون للأجور قوة شرائية متكافئة، أيًا كان مركز العمل. وأخيراً، وضعت السبل الكفيلة بالحصول على الاستحقاقات الاجتماعية وفقاً لأفضل الأسعار السائدة في البلدان المتخذة كأساس للمقارنة، ووُضعت حوافز لتشجيع تحقيق نواتج معينة على مستوى المنظمة، من قبيل التنقل. ولوحظ عند النظر في مجموعات العناصر الخارجية لمرتبات المغتربين أنها ليست أبسط بكثير من المجموعات المطبقة في النظام الموحد. بيد أن العديد من العناصر، لا سيما في المنظمات الدولية الأخرى، متماثل من حيث الجوهر والغاية. ولئن كان وجود شيء من التعقيد أمر لا مفر منه في أي نظام عالمي للمرتبات، فإنه قد تم التوصل إلى استنتاج مفاده أن التبسيط ينبغي أن يظل هدفاً من أهداف المراجعة، وكذلك الإنصاف والقدرة التنافسية والشفافية والمكافأة عن التميز والاستدامة.

٦٧ - واعتُبر مفهوم المكافآت الكلية من الأمور الهامة عند مراجعة مجموعة عناصر المرتب، لأنها تتيح التركيز على نطاق أوسع يتجاوز حدود الجوانب المالية وحدها. وبفضل التركيز على المكافآت الكلية، أمكن تكوين رؤية شاملة لجميع العناصر المكونة للمرتبات المعدلة فحسب، وأيضاً استكشفاً السبل غير المالية لتحسين فعالية المنظمة. واعتُبرت الاستحقاقات الاجتماعية من الأمور ذات الأهمية الخاصة، بالنظر إلى الظروف الفريدة للتشغيل في المنظمات الدولية.

٦٨ - وكان التفكير التقليدي يفترض أن المرتبات تجتذب الأفراد إلى المنظمة، والاستحقاقات تساعد في الاحتفاظ بهم، ونظام الحوافز يشجعهم على تقديم أفضل ما لديهم. بيد أن البحوث الأخيرة أظهرت أن الأفراد يتم اجتذابهم والاحتفاظ بهم وتشجيعهم بمجموعة من العناصر سواء كانت مالية أو غير مالية. ويشمل مفهوم "المكافآت الكلية" جميع جوانب العمل التي يعيها الموظفون أهمية، والتي يمكن أن تشمل الرضا

الوظيفي، والتعلم والتطور، فضلا عن جوانب أخرى داخل بيئة العمل. بناء على ذلك، وبموجب نهج المكافأة الكلية استخدمت خمسة عناصر لجذب الموظفين وتحفيزهم والاحتفاظ بهم تتمثل فيما يلي: المرتب؛ والاستحقاقات؛ وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية؛ والتقدير عن الأداء؛ وتوفير فرص التطور والتقدم الوظيفيين.

(ج) التقدم المحرز حتى الآن

المرتب الأساسي

٦٩ - بغية تحقيق هدف التبسيط، قررت اللجنة وجوب هيكلة مجموعة الاستحقاقات على نحو أفضل، من قبيل ربط الأجر بالعمل المنجز، بدلا من الظروف الشخصية. وعلى ضوء ذلك، ارتئي ضرورة إيلاء اهتمام خاص للتمييز المتبع حاليا بين الموظفين المعيلين، وغير المعيلين. وفضلت اللجنة تطبيق جدول واحد للمرتبات، بصرف النظر عن الحالة العائلية للموظف، والاستعاضة عن ذلك بدفع علاوة عن الزوج. ويحتاج هذا النهج إلى مزيد من التطوير من جانب الأمانة العامة، من أجل تبسيط نظام المرتبات عن طريق الفصل بين العنصر الاجتماعي للمجموعة وبين المرتب نفسه (الذي يُقصد به حصريا أن يكون تعويضا عن عمل أُنجز). وهذا من شأنه تعزيز شفافية المنظومة بشكل عام، مع تيسير فهمها. وفي الوقت نفسه، يمكن القضاء على أي تداخل ينجم عن الربط الحالي بين بعض البدلات والجدول المزدوج للمرتبات المعمول به حاليا.

٧٠ - وتمشيا مع الهدف المتمثل في مكافأة التميز ومعالجة التقصير في الأداء، نوقشت مسألة غياب المكافأة على الأداء ضمن مجموعة عناصر المرتب السائدة الحالية والمركزة على مبدأ الأقدمية. وكانت هذه المسألة من بين الشواغل الهامة التي أعرب عنها الرؤساء التنفيذيون، حيث ذكروا أن تلقائية الحصول على الدرجة الأعلى كرسى وضعا يتسم بالتساهل مع المقصرين وتجاهل المتفوقين. وكان هناك اتفاق عام على أن ربط الأجر بالأداء أمر مستحسن لتشجيع التفوق في الأداء عن طريق تحسين الأداء الفردي وأداء المنظمة على حد سواء، ولمعالجة ضعف الأداء. وأشار إلى أن بعض المنظمات استحدثت مؤخرا حوافز هامة للأداء ضمن الإطار الذي وضعته لجنة الخدمة المدنية الدولية للأداء والمكافآت (انظر [A/52/30](#)، الفقرة ٢١٩). ومن بين هذه المنظمات: الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وتخضع هذه المبادرات لمراقبة اللجنة.

ولئن كان الإطار الحالي ينص على تقديم إرشادات مفيدة إلى المنظمات، فإنه قد تم الاتفاق على مراجعته وتحديثه. ورغم أن الحوافز النقدية ضرورية، فإنه سيتم أيضا إدراج حوافز غير نقدية ضمن هذا الإطار.

٧١ - واستجابة للشواغل إزاء انخفاض مستوى الأجر الأساسي/الحد الأدنى للأجور مقارنة بالمنظمات الدولية المتخذة أساسا للمقارنة، نُظر في الخيار المتمثل في زيادة الأجر الأساسي/الحد الأدنى للأجور. وتم إيلاء اهتمام خاص لكيفية تحقيق ذلك بطريقة محايدة من حيث التكلفة. وأفادت اللجنة بأنها تفضل اتباع نهج تدريجي في رفع مستوى الأجر الأساسي/الحد الأدنى للأجور تجنبا لتحقيق مكاسب غير متوقعة في مراكز العمل المنخفضة التكلفة، نتيجة لتأثير التغيرات المفاجئة في أسعار صرف دولار الولايات المتحدة على الأجور. وكان يُعتقد أن هذا النهج من شأنه تعزيز القدرة التنافسية للأجور في النظام الموحد للأمم المتحدة، دون التضحية بالمرونة والفعالية من حيث التكلفة المرتبطتين بالأجور الأساسية/الحد الأدنى للأجور المنخفضة نسبيا، وبالتعديلات الإيجابية لتلك الأجور في جميع مراكز العمل.

٧٢ - وقد تم بحث الطريقة المتبعة في تعديل جدول الأجور الأساسية/الحد الأدنى للأجور بمرور الوقت. ويجري حاليا النظر في الخيار المتمثل في إقامة صلة أوثق مع الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، وإعمال مبدأ نوبلمير من جديد. وهذا من شأنه أن يعزز الشفافية في آلية إدارة صافي المرتب بالأمم المتحدة/الولايات المتحدة. ومع ذلك، تحتاج الآثار المترتبة عن تطبيق نظام تسوية مقر العمل إلى المزيد من الدراسة.

٧٣ - وتلبيةً للحاجة إلى وضع نظام يتسم بالشفافية والقابلية للتنبؤ والاستدامة بمرور الوقت، قامت اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل بتحليل إمكانية تبسيط هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وقبل الشروع في الاستعراض الشامل، قدّمت اللجنة الاستشارية، باعتبارها من الهيئات الاستشارية الفرعية التابعة للجنة المعنية بالمسائل المتصلة بتسوية مقر العمل، توصياتها إلى اللجنة. وتتعلق هذه التوصيات بحساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وهي تلي بعضا من أهداف المراجعة الشاملة، لا سيما بساطة نظام تسوية مقر العمل، وفعاليته من حيث التكلفة وشفافيته. وبناء على التحليل الذي أجرته اللجنة الاستشارية لهيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل بحثا عن إمكانية تبسيطه، خلصت اللجنة إلى أن الهيكل الحالي للرقم القياسي ملائم للغرض المنشود ومن ثم لا ترى أي سبب مقنع لتغييره. ومع ذلك، أوصت اللجنة بتغيير القواعد التنفيذية الحاكمة لنظام تسوية مقر العمل على النحو الذي يكفل إمكانية التنبؤ بتسويات المرتبات وشفافيتها واستدامتها بمرور الوقت.

البدلات

٧٤ - نظرت اللجنة في البدلات، بما فيها الاستحقاقات الاجتماعية وبدل الاغتراب والبدلات الميدانية. وكان الهدف من وراء ذلك تحديد وإزالة أي تداخل في المدفوعات، بغية تجنب المرتبات المبالغ فيها ورفع مستوى بساطة النظام وشفافيته. لذلك، تكون العلاقة المتبادلة بين المجموعات المختلفة من البدلات قد روعيت في هذا النهج على النحو الذي يحقق الهدف العام المتمثل في وضع مجموعة شاملة من عناصر الأجر.

٧٥ - وتم التأكيد عند المراجعة على الأساس المنطقي لمسألة دفع بدل الطفل المعال، رغم الإشارة إلى بعض الخيارات المحتملة لتبسيط النظام الحالي. وجرى النظر في هذه الخيارات في سياق تحسين شفافية النظام وما يحققه من إنصاف. وفي الوقت نفسه، وُضعت تدابير لمعالجة أوجه القصور الظاهرة في الترتيبات الحالية، مما أدى إلى نقل أهلية الحصول على مستوى أعلى لبدل الإعالة من الزوج إلى الولد الأول المعال حتى وإن تخطى دخل الزوج الحد الأدنى المقرر للإيرادات. وتسمح هذه التغييرات بأن يظل النظام الموحد من أرباب العمل المسؤولين اجتماعياً، مع المحافظة على قدرته التنافسية إزاء الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة وإزاء المنظمات الأخرى التي توفر أيضاً هذا الاستحقاق. وفي الوقت نفسه، يمكن تخفيض تكلفة مجموعة عناصر الأجر برمتها عن طريق إلغاء المساعدة التي تقدمها المنظمة ضمن المجالات غير المقصودة أو غير الضرورية.

٧٦ - وأشار إلى أن القيمة الحقيقية للاعتراف بوجود معال من الدرجة الثانية للموظف تكمن في تزويده باستحقاقات غير مالية. ويتطابق هذا النهج مع أحكام قرار الجمعية العامة في قرارها ٢٥٧/٦٧ الذي نص على أن تضع اللجنة في اعتبارها عند إجراء الاستعراض الحالة المالية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد وقدرتها على جذب قوة عاملة تنافسية. ورغم أن أساس المقارنة ينص على أهلية وجود معالين من الدرجة الأولى والثانية في وقت واحد دون وضع حد لعدد المعالين المستحقين، فإن الاجتماع اعتبر أن اتباع نهج مماثل داخل النظام الموحد أمر غير مستصوب، نظراً لأنه سيؤدي إلى زيادة التكاليف على المنظمات دون أن يقابل ذلك أي تأثير على قدرتها التنافسية. واقترح النظر في الوسائل غير النقدية وذلك في إطار مفهوم المكافآت الكلية.

٧٧ - وقد تم بحث مجموعة البدلات، بما في ذلك بدل الاستقرار وبدل الانتقال، كمجموعة متكاملة مع الأخذ في الاعتبار إمكانية حدوث تداخل ومجالات التبسيط المحتملة. ويُتوقع أن تشجع التغييرات المستحدثة على التنقل الجغرافي، لا سيما إلى مراكز العمل الشاق من أجل إنجاز الولايات المنوطة بالمنظمات. وبالنظر إلى وجود أكثر من ١٠ عناصر في إطار

هذه المجموعة، فضلت اللجنة تبسيط هذه العناصر وطلبت إلى الأمانة استكشاف إمكانية تبسيط نظام تصنيف مراكز العمل الشاق إلى فئات أوسع نطاقاً، فضلاً عن إدماج بدل المشقة الإضافي، المدفوع لقاء العمل في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، في نظام تصنيف المشقة. وأعربت اللجنة أيضاً عن رغبتها في استكشاف إمكانية الجمع بين بدل التنقل ومنحة الانتداب في نظام واحد، وتبسيط جميع العناصر ذات الصلة بالشحن/ الانتقال. ومن شأن هذا النهج معالجة شواغل المنظمات التي كانت ترغب في وجود نظام يسهل شرحه وإدارته، ويشجع في الوقت نفسه على التنقل.

٧٨ - وقد تم التطرق إلى نطاق منحة التعليم وأساسها المنطقي، بما في ذلك معايير الأهلية والتغطية والعبء الإداري الحالي، وذلك في إطار تحقيق هدف التبسيط والإنصاف بشكل عام ضمن مجموعة عناصر الأجر. ولدى النظر في مختلف الخيارات، جرى التأكيد على أن منحة التعليم عنصر أساسي في مجموعة عناصر المرتب، وأداة هامة لتسهيل جذب واستبقاء قوة عاملة متنقلة لازمة لتنفيذ الولايات على الصعيد العالمي. وطلبت اللجنة إلى أمانتها وضع نموذج يركز على تقديم المساعدة في مجال التعليم إلى الموظفين المغتربين بأكثر الطرق فعالية في التكاليف، وأن يؤخذ في الاعتبار في تلك المدفوعات أيضاً المستوى التعليمي. ونصت اللجنة كذلك على وجوب تبسيط تصميم هذا النموذج وإدارته، مع الاستفادة إلى أقصى حد من تكاليفه، على أن تجري الإشارة بشكل عام إلى النموذج المقدم في إطار الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة والذي يشبه مثيله الموجود في النظام الموحد.

٧٩ - أما المجالات الأخرى في منظومة المرتبات التي تقوم اللجنة حالياً بدراساتها في إطار عملية المراجعة، فهي تشمل الأدوات المرنة التي تستخدم للتعامل مع المهارات المتخصصة والأداء المتميز، فضلاً عن الهيكل الحالي للرتب، لا سيما كيفية التعامل مع الرتب المضغوطة وتدرّج الموظفين في الرتب.

(د) الخطوات المقبلة

٨٠ - تم إحراز تقدم كبير حتى الآن في عملية المراجعة. وقد تم الانتهاء الآن من المرحلة الاستكشافية التي أجرت خلالها اللجنة ما يلزم من البحوث والتحليلات لمجموعة عناصر الأجر القائمة. واستناداً إلى هذا العمل وإلى ما ورد بعد ذلك من تعقيبات سواء من الأفرقة العاملة أو من اللجنة، تم الاتفاق على بعض التوجيهات العامة. وتتمثل الخطوة التالية للجنة في وضع إطار عام خاص بهذا النظام.

٨١ - ويُتوقع من الأفرقة العاملة خلال المرحلة التالية من المراجعة الانتهاء من المسائل المعلقة، والتركيز بالأخص على بدلات الاغتراب والتنقل. وسوف يُدرس هيكل الأجور، وخاصة عدد الرتب والدرجات، بالموازاة مع مسألة ضغط جدول المرتبات. وسوف تنسق الأفرقة العاملة فيما بينها للنظر في جدوى الإبقاء على الهيكل المقترح من أجل المحافظة على القدرة التنافسية للنظام الموحد وهيئة بيئة تقوم على تحقيق أهداف الأداء. وستُستعرض في الدورة الثمانية للجنة، التي ستُعقد في عام ٢٠١٥، التوصيات اللاحقة التي ستقدمها الأفرقة العاملة، واللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، والتوصيات المتعلقة بتعديلات القواعد التنفيذية الحاكمة لنظام تسوية مقر العمل، والرامية إلى تحسين القدرة على التنبؤ بمستويات المرتبات وشفافيتها واستدامتها مع مرور الزمن.

٨٢ - ثم ستجري اللجنة في دورتها الثمانية تقييما شاملا لمجموعة عناصر المرتب المعدلة للتأكد من أنها متطابقة تماما مع الخصائص التي وافقت عليها اللجنة والجمعية العامة. وتشمل هذه الخصائص قدرتها على الاستمرار وعلى المنافسة عموما، والمحافظة على حقوق الموظفين المكتسبة. وسوف تُناقش أيضا مسألة التدابير الانتقالية المحتملة. وسوف تنتهي اللجنة، في دورتها الحادية والثمانية التي ستُعقد في صيف عام ٢٠١٥، من وضع مقترحاتها لمجموعة عناصر المرتب وتقديمها إلى الجمعية العامة لتنظر فيها في دورتها السبعين.

باء - التأمين الصحي

٨٣ - تناولت اللجنة هذا البند، عملا بقرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٨، الذي أعربت فيه الجمعية عن بالغ قلقها إزاء قابلية خطة التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة داخل منظومة الأمم المتحدة للاستمرار في الأجل الطويل، ودعت اللجنة في هذا الصدد إلى أن تستعرض، في سياق تقريرها السنوي، توزيع حصص أقساط التأمين الصحي بين منظمات الأمم المتحدة والمشاركين في الخطط التأمينية في الولايات المتحدة الأمريكية وخارجها. وطلبت الجمعية العامة أيضا إلى الأمين العام، في قرارها ٢٤٤/٦٨، أن يجري استقصاء لخطط الرعاية الصحية الحالية للموظفين العاملين والمتقاعدين داخل منظومة الأمم المتحدة وأن يبحث جميع الخيارات الممكنة لزيادة الكفاءة واحتواء التكاليف، وطلبت إليه كذلك أن يدرس خيار توسيع نطاق ولاية الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، لتشمل إدارة استحقاقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة على نحو يتسم بالاستدامة والكفاءة والفعالية من حيث التكلفة. ويُتوقع من الأمين العام والمجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أن يقدموا تقريرا عن المسألة إلى الجمعية العامة في دورتها السبعين.

٨٤ - وفي عام ١٩٥٧، حوّلت الجمعية العامة، بناء على توصية من لجنة إعادة النظر في نظام المرتبات، الأمين العام في قرارها ١٠٩٥ ألف (د - ١١) أن يرتب لتمويل أنظمة التأمين الطبي المطبقة في المنظمة على أساس توزيع مجموع النفقات بين الموظفين المشتركين في تلك الأنظمة وبين المنظمة بنسبة متساوية تقريبا، بحيث ينال موظفو الدرجات الدنيا مساعدة مالية تفوق المساعدة التي ينالها موظفو الدرجات العليا. ومن ثم قامت الأمم المتحدة، منذ عام ١٩٥٧، بتطبيق النسب المتساوية في توزيع حصص أقساط التأمين الصحي. وفي عام ١٩٦٦، وافقت الجمعية العامة على توسيع نطاق تغطية التأمين الصحي بحيث تشمل أي موظف (و/أو أسرته المعترف بها) يترك الخدمة في الأمم المتحدة في سن التقاعد، أو بسبب الإعاقة بعد الاشتراك في خطة من خطط التأمين الصحي التي توفرها الأمم المتحدة لفترة زمنية محددة عند انتهاء الخدمة.

٨٥ - وفي عام ١٩٨٢، طلبت الجمعية العامة في قرارها ١٢٦/٣٧ إلى اللجنة أن تدرس مدى الحاجة إلى زيادة حصة المنظمات الخاضعة للنظام الموحد للأمم المتحدة من اشتراكات التأمين الصحي الموظفين؛ ومسألة تطبيق الأثر الرجعي الملائم. وخلصت اللجنة في مراجعة أجرتها في عام ١٩٨٣ إلى أن مسألة توزيع حصص أقساط التأمين الصحي تهم النظام الموحد برمته، ومن ثم ينبغي النظر فيها من وجهة نظر جميع موظفي النظام الموحد في جميع مراكز العمل. وأشارت إلى أن صيغة النسب المتساوية جعلت متوسط حصة الموظف في الاشتراك عند مستويات معقولة، لكن في حالة نيويورك تبدو حصة الموظف في الاشتراك مرتفعة جدا. وقررت الجمعية العامة، في قرارها ٣٨/٢٣٥، الأخذ بنسبة أقصاها ٢ إلى ١ بين حصة المنظمة وحصة المشترك على التوالي. ومنذ ذلك الحين جرى تطبيق نسبة ٢ إلى ١ في نيويورك.

٨٦ - وبغية إجراء هذه المراجعة، تم تزويد اللجنة بمعلومات عن تغطية التأمين الصحي المتوفر لموظفي الأمم المتحدة في مختلف مراكز العمل، مع معلومات عن الممارسات المتبعة في منظمات النظام الموحد وغيرها من المنظمات الدولية والدول الأعضاء، بما في ذلك المتخذة أساسا للمقارنة. وفيما يتعلق بالدول الأعضاء، تلقت اللجنة معلومات عن التوزيع الحالي لخصص أقساط التأمين الصحي في بعض البلدان التي يتقاعد بها أكبر عدد من موظفي النظام الموحد (إيطاليا وسويسرا وفرنسا وكندا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية والهند والولايات المتحدة الأمريكية). وتلقت اللجنة أيضا عينة من حسابات توزيع التكاليف على مختلف مستويات المرتبات ومعلومات عامة عن برنامج التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٨٧ - رحبت شبكة الموارد البشرية بالتحليل الذي أُعد لهذا البند وأوصت بالإبقاء على المبلغ الحالي المخصص لأقساط التأمين الصحي. وأشارت اتحادات الموظفين الثلاثة إلى أنّ ربّ العمل في العديد من المنظمات الدولية، وبالأخص لدى الجهة المتخذة أساساً للمقارنة وهي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، يتحمّل نصيباً كبيراً من تكلفة أقساط التأمين الصحي. ولهذا من الأمثل تعديل توزيع الحصص ورفعها ليلعب نسبة ٧٥ في المائة. غير أن الاتحادات لن تعترض على إبقاء توزيع الحصص على حاله إدراكاً منها للقيود المالية الحالية التي تعاني منها معظم مؤسسات النظام الموحد. وقد أعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن قلقه لأن جميع منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة لم تضع جانباً الأموال الكافية لتغطية التزامات التأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة.

٨٨ - وأشار أعضاء اللجنة إلى أن المعلومات الواردة تفيد بأنّ البنك الدولي وصندوق النقد الدولي يوفران خطط رعاية صحية مماثلة لتلك التي توفر لموظفي الأمم المتحدة ويدفعان مع ذلك حصة لأرباب العمل تفوق الحصة التي تدفعها الأمم المتحدة والبالغة ٧٥ في المائة من قسط التأمين. وأشاروا أيضاً إلى أن عدداً من المنظمات الدولية الأخرى كانت تدفع حصة لأرباب العمل تفوق تلك التي تدفعها الأمم المتحدة، مع لجوء العديد منها إلى نسبة مساوية لتلك التي تطبقها الأمم المتحدة في نيويورك. ولم يكن من بين المنظمات الدولية التي تم استعراضها سوى منظمة واحدة تقدم مساهمة تقل عن التي تقدمها الأمم المتحدة. وقد نوه أعضاء اللجنة بالأحكام العامة للبرنامج الاتحادي لاستحقاقات الموظفين الصحية التي تطبقها الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، والتي من خلالها تسهم الحكومة بنسبة تتراوح بين ٧٢ و ٧٥ في المائة، تبعاً للخطة المختارة. ونوهوا أيضاً إلى أنّ الدول الأعضاء التي أجريت عليها الدراسة تدفع كلها، وباستثناء واحدة، حصة من أقساط التأمين الصحي لموظفيها تفوق الحصة التي تدفعها الأمم المتحدة.

٨٩ - وبالنظر إلى الحالة السائدة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وفي الدول الأعضاء الأخرى التي تقاعد فيها معظم موظفي الأمم المتحدة وفي العديد من المنظمات الدولية الأخرى، لاحظ أعضاء اللجنة أنه إذا قررت اللجنة أن تعيد النظر في الحصة التي تدفعها، سيتعين عندئذ زيادة حصة صاحب العمل. ومع علمهم بأنّ ذلك لا يندرج ضمن اختصاص اللجنة، فقد استرعى بعض الأعضاء الانتباه إلى الشواغل المعرب عنها في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة والتي تفيد بأن التزامات التأمين الصحي في فترة ما بعد الخدمة، في بعض مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، لا تمول بعد تمويلاً مناسباً.

٩٠ - وقد استرعى أحد الأعضاء انتباه اللجنة إلى أن التأمين الصحي في العديد من الدول الأعضاء، ولا سيما في تلك التي استقصتها الأمانة، يحظى عموماً بدعم مالي. ولذلك، يتم إدراج تكلفة التأمين الصحي جزئياً في الضرائب. وأبدى قلقه إزاء التباين الكبير في الإسهام بحسب مستوى الدخل لدى موظفي الأمم المتحدة، وأوضح أن هذا الاختلاف قد أسهم أكثر في مسألة تقليص المرتبات. ومع ذلك، فقد أيد تأييداً تاماً التوصية العامة للجنة.

القرار الذي اتخذته اللجنة

٩١ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بأن تبقى على المعدلات الحالية لتوزيع حصص أقساط التأمين الصحي بين المنظمة من جهة وبين الموظفين العاملين والمتقاعدين المساهمين فيخطط التأمين بالولايات المتحدة وبغيرها من الدول.

جيم - السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الحاليين

٩٢ - في تقريرها لعام ٢٠١٣ (A/68/30)، أوصت اللجنة الجمعية العامة بأن ترفع السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظف الحالي إلى ٦٥ عاماً، وذلك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وقررت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٨ أن ترجى البت في التوصية دون الإحلال بالإطار الزمني المقترح لذلك، وطلبت إلى اللجنة أن تواصل، بالتشاور مع كافة الجهات المعنية، إعداد تحليل لأثر اعتماد هذه التوصية على أطر التخطيط للقوة العاملة ولتعاقب الموظفين وعلى جميع سياسات إدارة الموارد البشرية ذات الصلة، بما في ذلك إدارة الأداء وتقييمه وتحديد حيوية القوة العاملة وتحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي العادل في النظام الموحد للأمم المتحدة بأكمله، وتقديم تقرير عن ذلك في دورتها التاسعة والستين.

٩٣ - وفي القرار ذاته، أشارت الجمعية أيضاً إلى الفقرة ٦١ من تقرير اللجنة الذي أفادت فيه بأن رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة للموظفين الحاليين من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض طفيف في العجز الاكتواري في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في حدود ٠,١٣ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

٩٤ - وفي الدورة التاسعة والسبعين للجنة، زودتها أمانتها بتحليل للأثر المحتمل لرفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين الحاليين. وناقشت الوثيقة التكاليف المترتبة في المنظمات والأثر الذي سيجتريه في مختلف نواتج الموارد البشرية، وذلك وفقاً لما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٨. وقد افترض التحليل الذي أعدته الأمانة العامة

أن أي زيادة في السن الإلزامية لإنهاء الخدمة من شأنها أن ترجى تنفيذ بعض البرامج التنظيمية، ولكنها ستعود بالنفع إجمالاً على النظام الموحد وأن أثرها على نواتج الموارد البشرية سيكون في الحدود الدنيا.

٩٥ - ووجه التقرير الانتباه إلى اتجاهات العمر المتوقع في النظام الموحد، وإلى الاتجاهات السائدة في العديد من الدول الأعضاء، والمتعلقة بزيادة سن التقاعد تمشياً مع ارتفاع متوسط العمر المتوقع ومن أجل المحافظة على معاشاتهم التقاعدية. ومن شأن زيادة السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين العاملين أن تؤدي إلى انخفاض في العجز الاكتواري في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة الذي قدره الخبير الاكتواري الاستشاري للصندوق في حدود ١٣,٠ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي أو بمبلغ ١٣,٥ مليون دولار كل سنة. وإضافةً إلى ذلك، أشارت الوثيقة إلى تقرير الأمين العام الذي أفاد بأن رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ عاماً للموظفين الحاليين يعني انخفاضاً تقديرياً قدره ٣٠,٩ مليون دولار في الالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة (انظر الفقرة ٢٦ في الوثيقة A/68/353).

المناقشة التي دارت في اللجنة

٩٦ - أشار الرئيس المشارك لشبكة الموارد البشرية إلى أن الموضوع هام بالنسبة للرؤساء التنفيذيين وأيضاً لمديري الموارد البشرية، حيث أن للإجراءات التي تقترحها أمانة اللجنة أثر مباشر على إدارة الموارد البشرية داخل المنظمات. وذهبت الشبكة إلى أن تقديم تقرير الأمين العام رغم أنه يشكل نقطة انطلاق للمناقشات، فإن الأمور تتطلب إعداد عمل تحليلي هام يقدم للدول الأعضاء ولأعضاء اللجنة والمنظمات نظرة كاملة ومستندة إلى الأدلة عن آثار التوصيات. وقال إنه من المحتمل أن يكون للمقترحات المقدمة من الأمانة بشأن طرائق تنفيذ التوصيات آثار خطيرة، وإن المنظمات تبدي قلقاً شديداً إزاء جدواها. ولهذا تطلب الشبكة إجراء مناقشة وافية لهذه المسائل. أما أوجه القلق التي تتاب تلك المنظمات فهي كالتالي:

(أ) احتمال عدم وضوح أدوار ومسؤوليات وسلطات مختلف الجهات صاحبة المصلحة، بما فيها الموظفون والرؤساء التنفيذيون وإدارات الموارد البشرية؛

(ب) زيادة هامة في احتمال التقاضي في المنظمات المشاركة في النظام الموحد؛

(ج) زيادة في الجهود والتكاليف الإدارية؛

(د) التفكير بوجود عدم مساواة محتملة في المعاملة وذلك بسبب طرائق التنفيذ المقترحة في الوثيقة.

٩٧ - وترى الشبكة أن المقترحات لم تأخذ في اعتبارها أن تنفيذ التوصية سيتطلب إدخال تعديلات محددة في نظامي الموظفين الإداري والأساسي لكل منظمة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد. لذلك، ينبغي أن يحظى التغيير بالدعم من جانبفرادى الرؤساء التنفيذيين وربما يكون من الضروري أن تنظر فيه الهيئات الإدارية المسؤولة وأن توافق عليه بعد مداولات تتناول الأثر التنفيذي والمالي لهذا التغيير. ورأى الرئيس المشارك للشبكة أن الجهود الإضافية ينبغي أن تركز على تحصيل فهم تام للأثر الذي يحدثه التغيير في المجالات الواردة في قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٨ وعلى تقييم المخاطر التنفيذية والقانونية العائدة على المنظمات والكامنة في طرائق التنفيذ المقترحة. وقد أبدت المنظمات استعدادها للتعاون مع أمانة اللجنة في هذه الجهود ولتقديم الدعم لها.

٩٨ - وقد أعلم ممثلا المنظمتين اللجنة بأن تخطيط القوة العاملة في منظمتهما قد تم وفقاً للخطط الاستراتيجية التنفيذية التي تغطي فترات ما بعد عام ٢٠١٦. وقال إنه في حال نُفذت توصيات اللجنة، فإن النظر في مجالات العمل ذات الأولوية داخل هاتين المنظمتين سيتم إرجاؤه. وأشار الممثلان إلى أن نسبة كبيرة من الموظفين الحاليين سيتقاعدون خلال الخمس أو العشر سنوات القادمة، وأن غالبية أولئك المتقاعدين هم من بلدان ممثلة بنسبة أعلى من غيرها في المنظمات التي يعملون فيها. وقال إن منظمتهما تعزمان اغتنام الفرصة لتناول مسائل التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. وعلاوة على ذلك، سيتم إرجاء النظر في مبادرات تحديد حيوية القوى العاملة، مثل برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين الذي أسهم أيضاً في تصحيح الخلل القائم على المستويين الجغرافي والجنساني. وأوضحا في الختام أن المنظمتين أعادتا مؤخرًا تنظيمهما الهيكلي وخفضتا من حجم ملاك الموظفين حتى يتم تحقيق الوفورات التي أقرتها دولها الأعضاء. وأفادا بأنه سيكون لتمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة أثر سلبي على تلك العملية، مما سيؤدي إلى إعادة توزيع الموظفين وإنهاء خدمتهم بطريقة مكلفة.

٩٩ - وقد رحب ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة بتقرير الأمانة العامة وبالتحليل الإضافي الذي قدمته. ففي رأيهم ينبغي رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، الذي لا ينبغي أن يخضع لأي سلطة تقديرية من جانب المنظمات وإلا فإن الأمر لن يفضي إلى اتباع نهج يتسم بالشفافية والعدالة. كما أن رفع السن الإلزامية من شأنه أن يجعل الأمم المتحدة متوائمة مع الممارسات المتبعة في إطار الخدمة المدنية الوطنية، وأن يقدم الدعم لجميع الموظفين، ولا سيما الموظفين من الفئة الفنية الذين غالباً ما يدخلون الأمم المتحدة في مرحلة متأخرة من حياتهم الوظيفية.

١٠٠ - ورأى ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين الحاليين من شأنه أن ييسر النظام، وذلك بأن تصبح هناك سياسة واحدة لجميع الموظفين. وفيما يتعلق بمقترحات الأمانة العامة المتعلقة بالمرونة في تطبيق السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، أفاد ممثل الاتحاد بأن منظّمته لا ترى أساساً أو سنداً منطقياً يجعل الموظفين يغيرون وضعهم التعاقدى أو يدفع إلى اتباع سياسة التنفيذ على مراحل. وقال إن الاتحاد ليس بوسع الموافقة على شرط النظر في طلبات الاستمرار في العمل بحسب الحالات ما لم تكن هناك هيئة حيادية على شكل مجلس مثلاً تسهر على تنفيذ هذه العملية التي لا ينبغي أن تقوم على أساس قرارات يتخذها فرادى المديرين.

١٠١ - ورأى ممثل لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة ضرورة أن يكون الموظفون قادرين على العمل حتى سن ٦٥، مثلما هو الشأن بالنسبة للوفدين الجدد. وأفاد بأن الأمين العام قد أعلم اتحاد الموظفين في أحد الاجتماعات بأنه يؤيد تماماً توصية اللجنة بأن يتمكن الموظفون الحاليون اعتباراً من عام ٢٠١٦ من اختيار التقاعد في سن الخامسة والستين. ولاحظ أن الأمين العام أفاد أيضاً بأن التوصية تعكس الاتجاهات السائدة في البلدان المتقدمة والنامية معاً. وبالإشارة إلى ما تدعيه المنظمات من احتمال أن تتعطل خططها الاستراتيجية، رأى الممثل أن المناقشات جارية منذ عام ٢٠٠٩ وأنه ينبغي أن تكون المنظمات قد استعدت لذلك. وذكر المشاركين بأنه من أجل مراعاة القوة العاملة والتخطيط لتعاقب الموظفين تم اقتراح فترة تريت لمدة سنتين ونصف لإنفاذ الزيادة في السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الحاليين. وأضاف الممثل بأنه ينبغي احترام التاريخ المقترح، لأنه لن يكون هناك على الإطلاق موعد زمني مثالي لبلوغه. وعلق بأنه ليس هناك من دليل على أن منظمات النظام الموحد قد وضعت خططاً للتعاقب أو خططاً استراتيجية للقوة العاملة، وهذا ما تجلّى في آخر تقرير قدمته وحدة التفتيش المشتركة وأشارت فيه إلى أن تخطيط تعاقب الموظفين والقوة العاملة كان تخطيطاً منقوصاً في معظم المنظمات. وفيما يتعلق بأثر التقاعد على تحديد حيوية القوى العاملة وعلى المساواة بين الجنسين والتمثيل الجغرافي، أشار ممثل لجنة التنسيق إلى البيانات التي قدمتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية مبيناً التغييرات التي أدخلت على السن الإلزامية التي سيكون لها أثر لا يكاد يذكر في هذه المجالات، وذلك لأن مسائل نوع الجنس والافتقار إلى التنوع الجغرافي هي من المسائل التي تُعزى إلى عوامل أخرى غير التقاعد.

١٠٢ - وفيما يتعلق بالأداء، قال ممثل اللجنة أن لجنته لم تجد على سبيل المثال أي دليل، من تقييمات الأداء، يفيد بأن الموظفين الذين بلغوا سنّاً يناهز ٦٢ عاماً كانوا أقلّ أداءً

لواجبائهم من الذين هم أصغر سناً. وأضاف أن وحدة التفتيش المشتركة أفادت بأن الاستعانة بالمتقاعدين هو أمر شائع تماماً. ونوه بالممارسة التي تتبعها بعض المنظمات في الاستعانة بأشخاص "غير موظفين" للاضطلاع بالعمل الذي كان يؤديه في السابق موظفون أو شكروا على التقاعد. وقال إنه يعتقد أن هذه الممارسة قد تؤثر على جودة العمل الذي تقدمه الأمم المتحدة وعلى مقومات بقاء الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وإن هذه هي المرة الأولى في تاريخ الصندوق التي ازداد فيها عدد المستفيدين، بينما نقص عدد المشاركين.

١٠٣ - وبالإشارة إلى مناقشات سابقة لهذا الموضوع، ذكر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين المشاركين بأن المسألة كانت قد نوقشت أول مرة في عام ٢٠٠٩ عندما اقترحت المنظمات نفسها، عن طريق شبكة الموارد البشرية، على اللجنة تحديد سن إنهاء خدمة لجميع الموظفين في ٦٢ عاماً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ وأن تعيد الشبكة النظر في إمكانية رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ عاماً لجميع الموظفين بمجرد أن يكمل الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة إعداد دراسته الاكتوارية في عام ٢٠١٠.

١٠٤ - واعتبر ممثل الاتحاد أن وثيقة اللجنة، مع العرض المقدم لها، قد تناولت جميع المسائل التي طلبتها الجمعية العامة والشواغل التي أثارها في وقت سابق مؤسسات النظام الموحد. وقال إن المنظمات قد تم تمكينها، بعد أن أعربت عن شواغلها، من الوقت اللازم لوضع خططها الاستراتيجية موضع التطبيق في استعداداتها لرفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة المبكر، وذكر المشاركين بأن هذا هو السبب الذي دفع اللجنة إلى أن توافق على تاريخ التنفيذ المحدد في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. ولاحظ أن المنظمات لم تفد بما إذا كانت قد اضطلعت بأعمال تحضيرية من هذا القبيل. وأشار إلى أن منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) قد حددت دائماً السن الإلزامية لإنهاء الخدمة في ٦٢ عاماً لجميع الموظفين دون أن يترتب على ذلك أي أثر سلبي. ونوه بالأثر الإيجابي المترتب على الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وقال إن الاتحاد يدعم اقتراح رفع سن إنهاء الخدمة إلى ٦٥ عاماً.

١٠٥ - وأشار ممثل كل من لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أحد الاستقصاءات التي أجراها الاتحادان وتبين منها أن ما يقرب من ٥٠ في المائة من الموظفين الحاليين سيختارون التقاعد في السن الطبيعية أو الإلزامية الحالية لانتهاء خدمتهم. وفيما يتعلق بنتائج الدراسة، ذكر

الممثلان أنهما لا يعتقدان أن فسخ المجال أمام الموظفين الحاليين للتقاعد في سن ٦٥ عاماً سيجعل المنظمات تصادف مشاكل لا مبرر لها.

١٠٦ - وفيما يتعلق بمقترحات المرونة التي قدمتها أمانة اللجنة، اتفقت اتحادات الموظفين الثلاثة كلها في الرأي على ضرورة أن يُطلب إلى الموظفين العاملين إبداء موقفهم من مسألة الرغبة في مواصلة العمل ١٢ شهراً قبل تاريخ تقاعدهم الإلزامي، وذلك من أجل مساعدة منظمات النظام الموحد في التخطيط للقوة العاملة.

١٠٧ - وأشارت اللجنة إلى أنها كانت قد أجرت مناقشة مستفيضة بشأن رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة وأثر ذلك على نواتج المنظمة على صعيد الموارد البشرية في دورتها السابعة والسبعين. واعتبرت أن توصياتها المقدمة إلى الجمعية العامة كانت وحيية، وهي تعتقد أن رفع السن الإلزامية لتقاعد جميع الموظفين هو أمر لا يمكن تجنبه في المستقبل. وقد ذهب بعض أعضاء اللجنة إلى القول بضرورة أن توفر المنظمات المرونة أثناء توظيف الموظفين حتى يبلغوا السن الإلزامية المقترحة لإنهاء الخدمة، وذلك بمراعاة أدائهم والاحتياجات المتعلقة بإعادة الهيكلة (إلغاء الوظائف وتخفيض رتبها). لذلك، فإن فسخ مجال الاختيار للموظف دون غيره، ومن دون تمكين المنظمات من المرونة، لن يكون حلاً متوازناً.

١٠٨ - وقد نظرت اللجنة في التحليل الذي أعدته أمانتها في المجالات الأربعة الواردة أدناه.

التكاليف

١٠٩ - أحاطت اللجنة علماً بالأثر الإيجابي لرفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة على الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وعلى خطة التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. ونظرت في المذكرات الواردة من المنظمات التي طلب إليها خفض تكاليف الموظفين، والتي أقامت خططها القصيرة والمتوسطة الأجل إلى حالات تقاعد الوشيكة. وأوضحت اللجنة أنها على علم بالمعوقات التي عملت المنظمات في ظلها، وأكدت مسؤوليتها في تقديم الدعم للمنظمات في تنفيذ ولاياتها. ورأت مع ذلك أنه لا بد من النظر في المسألة ضمن سياق أوسع نطاقاً. وأشارت اللجنة، في دورتها السابعة والسبعين المعقودة في عام ٢٠١٣، إلى أنها كانت قد وافقت على إيلاء الاعتبار الواجب لجاهزية المنظمات من حيث خططها الاستراتيجية والمتعلقة بالميزانية. وفي هذا الصدد، ومن أجل إتاحة الوقت اللازم لها لتطبيق التغييرات، اقترحت اللجنة تاريخاً لبدء النفاذ هو ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. واعتبرت اللجنة أن الاحتفاظ بالموظفين الجيدين هو، عموماً، أقل تكلفة حتى وإن قُورن بأجور برامج استقدام الموظفين.

١١٠ - واعتبرت اللجنة أيضاً أن الزيادة في متوسط العمر المتوقع ترتبط بالتكلفة. وأشارت إلى أن العمر المتوقع لمتقاعدي الأمم المتحدة أخذ في الازدياد، وأنه قد ازداد خلال فترة الثلاثين سنة الماضية بنحو أربع سنوات، مما أفضى زيادة إضافية من العمر المتوقع للموظف في النظام الموحد الذي يتقاعد في سن ٦٠ عاماً بنحو ٢٧,٣ سنة. وإن هذه الزيادة المستمرة في عدد السنوات التي يمضيها الموظف في فترة التقاعد تعني زيادة في التكاليف بالنسبة للنظام، مما يدل على أن رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة سيكون أمراً لا بد منه في المستقبل. بيد أن السؤال ما يزال يطرح بشأن ما إذا كان ينبغي القيام بذلك اليوم قبل الغد. وأعرب أحد أعضاء اللجنة عن رأي مفاده عدم اتخاذ القرارات على أساس التكلفة دون غيرها من العناصر، بل على أساس جملة من المبادئ التي تمكن المنظمات من الاضطلاع بولاياتها.

أطر تخطيط القوة العاملة/تعاقب الموظفين وتجديد حيوية القوة العاملة

١١١ - لوحظ أن أقل من نصف مؤسسات النظام الموحد لديها أطر لتخطيط القوة العاملة أو تعاقب الموظفين. وأشار إلى أنه يوجد حالياً لدى المنظمات عدد من الأدوات في مجال الموارد البشرية، التي من شأنها أن تمكن هذه المنظمات من تجديد حيوية قواها العاملة. وأشارت اللجنة حين نوقشت المسألة سابقاً إلى استخدام العقد المحدد المدة، الذي يتم بموجبه توظيف ما يقارب من ٧٥ في المائة من موظفي النظام الموحد، بوصفه أداة من هذه الأدوات. وبالإضافة إلى ذلك، فإن نسبة كبيرة من الموظفين تترك المنظمات كل سنة أو كل فترة من فترات الميزانية لأسباب غير التقاعد، منها إنهاء العقود، والانتقال، و/أو الأسباب الشخصية. ويبدو من غير المحتمل أن لا تكون ثمة خطط استراتيجية قد أعدت لهذه الطوارئ.

١١٢ - وأشارت اللجنة إلى إعادة توظيف الموظفين المتقاعدين بصفة خبراء استشاريين نظراً لاستنفاد الخبرات والدراية في بعض المنظمات. وأقرت بالمعضلة التي تواجهها بعض المنظمات التي توظف أخصائيين ذوي مهارات عالية ولديها نسبة مرتفعة من الموظفين الذين هم على وشك التقاعد. وأبلغت وكالة متخصصة واحدة على الأقل في تقريرها السنوي بأن تخطيطها للقوة العاملة وتطويرها التنظيمي قد تعثرا بسبب شح الموارد المالية والبشرية في بيئة تنافسية للغاية. واستجابت المنظمات لهذه التحديات عن طريق التدريب الإضافي لباقي الموظفين أو إعادة توظيف المتقاعدين كخبراء استشاريين أو غير ذلك من العقود القصيرة الأجل. ونظرت اللجنة في ضرورة أن تكون هناك عملية شفافة ومنصفة يُسمح من خلالها للموظفين بمواصلة العمل في مؤسسات النظام الموحد.

إدارة الأداء وتقييمه

١١٣ - ما زالت اللجنة على موقفها بأن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة ليست الأداء الصحيحة للتعامل مع قضايا ضعف الأداء، وأنه من غير العملي انتظار تقاعد الموظف كوسيلة لمعالجة ضعف الأداء. وقد قدمت اللجنة إرشادات للمنظمات بشأن أدوات إدارة الأداء وتقييمه على مدى عدة سنوات، وأقرت في عام ٢٠١١ آخر إطار لها في مجال إدارة الأداء. ورأت اللجنة أنه ينبغي توظيف الممارسات الفعالة لإدارة الأداء في التعامل مع الموظفين ضعيفي الأداء.

١١٤ - وقد تم التسليم بأن الصحة الجيدة ضرورية لمواصلة العمل والإنتاج في أماكن العمل. وفي هذا الصدد، ناقشت اللجنة مسألة التعرض المبكر للإرهاق والإجهاد والصدمات في مراكز العمل الشاقة، وذلك على حد ما أشارت إليه المنظمات العاملة في الميدان. ولاحظت اللجنة أن البحوث تشير إلى أنه في معظم الحالات يمكن للأفراد أن يكونوا منتجين في العمل حتى بعد سن ٦٥ بنفس المستوى من الأداء. وينبغي أن يظل التقاعد المبكر خياراً متاحاً في تناول حالات محددة.

التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي

١١٥ - وافقت اللجنة على أن التوازن بين الجنسين في مؤسسات النظام الموحد لن تتأثر بدرجة كبيرة بزيادة سن التقاعد. ولاحظت اللجنة أنه على الرغم من السياسات العديدة التي ذكرت المنظمات أنها أقرتها من أجل تحسين المساواة بين الجنسين، بما في ذلك عمليات التوظيف الموجه، فإن التقدم كان بطيئاً للغاية.

١١٦ - ولا تشير السمات الرئيسية لموظفي النظام الموحد إلى أن تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة سيحدث أي تغييرات هامة في قدرة المنظمات على بلوغ الإنصاف في التمثيل الجغرافي. وكان هناك شعور بأن التغير الديمغرافي هو مسألة طويلة الأجل لن تُحل خلال سنتين أو ثلاث سنوات.

تاريخ التنفيذ

١١٧ - طلبت معظم المنظمات، ولا سيما الوكالات المتخصصة، تأجيل تاريخ التنفيذ أو التنفيذ بوتيرة متدرجة، لأنها يتعين عليها عرض هذه المسألة على هيئاتها الإدارية التي لها الكلمة النهائية في الموافقة على أي تغييرات في النظام الأساسي للموظفين. ورغم أن ممثلي اتحادات الموظفين قد عارضوا هذا الطلب بشدة، فإن معظم أعضاء اللجنة قد أعربوا عن

استعدادهم لتبليته إذا كان سيسر القبول التغيير المقترح للسن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الحاليين. ورأت اللجنة أيضا في أن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الذين أوشكوا على التقاعد في سن الـ ٦٠ يمكن زيادتها إلى ٦٢ بأثر فوري، في حين يمكن أن تصبح التغييرات المدخلة على السن الإلزامية للموظفين الآخرين سارية في وقت لاحق. بيد أن بعض أعضاء اللجنة أفادوا بأنهم لا يرون أي أساس منطقي لتفاوت المواعيد.

الاستنتاجات

١١٨ - خلصت اللجنة إلى أن إعادة الهيكلة التنظيمية وتخفيض عدد الوظائف هما عمليتان مستمرتان في جميع مؤسسات النظام الموحد. ولن يكون لتغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة أثر ضار على المنظمات أو خططها الاستراتيجية. وأشارت اللجنة إلى الاتحاد البريدي العالمي الذي سبق له أن زاد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة، وذكرت أن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة لجميع الموظفين في منظمة الأغذية والزراعة كانت ٦٢ سنة منذ البداية، وأنه لم تلاحظ أي آثار ضارة تبعا لذلك. ورأى أعضاء اللجنة أن من المهم وضع نظام يعمل بطريقة شفافة ويكون منصفًا للموظفين. وكان من رأيهم أن زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة سيصبح أمرا لا مفر منه. لذلك، يتعين على مؤسسات النظام الموحد، في سعيها جاهدة لكي تصبح منظمات حديثة، أن تأخذ بمبدأ التكيف.

القرار الذي اتخذته اللجنة

١١٩ - قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأنها أجرت ما يلزم من تحليلات بشأن تخطيط القوة العاملة وتعاقب الموظفين وجميع سياسات الموارد البشرية ذات الصلة، بما في ذلك إدارة الأداء وتقييمه وتحديد الحيوية والتوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي العادل على نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة. وترد النتائج التي خلصت إليها اللجنة ومواقف الجهات صاحبة المصلحة في الفقرات الواردة أعلاه.

الفصل الرابع

شروط الخدمة للفئة الفنية والفئات العليا

ألف - تقرير بشأن التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

١٢٠ - رُسخ مفهوم المساواة بين الجنسين في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، وهو يعكس التزاما بالمساواة بين الرجل والمرأة في جميع جوانب المسعى البشري. وينص ميثاق الأمم المتحدة (المادتان ٨ و ١٠١)، بالتحديد، على عدم فرض قيود تحد من أهلية الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى قدم المساواة في هيئاتها الرئيسية والفرعية. وينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أيضا على أنه لا يجوز أن يكون ثمة تمييز أو تفرقة على أساس الجنس (المادتان ٢ و ٢٣). وفي المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في بيجين في عام ١٩٩٥، اعتمد قادة العالم منهاج عمل^(٣) تضمن هدف تحقيق المساواة بين الجنسين بشكل عام في ملاك موظفي منظومة الأمم المتحدة بحلول عام ٢٠٠٠. وكانت الجمعية العامة قد دعت في عام ١٩٩٥ إلى إحلال التوزيع المتساوي بين الجنسين في الوظائف من المستويات العليا، واشترطت في عام ١٩٩٦ بلوغ هذا التوزيع في جميع رتب الفئة الفنية والفئات العليا بحلول عام ٢٠٠٠، لتعيد بذلك التأكيد على هدف تكافؤ الجنسين في عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٥.

١٢١ - ويمثل وضع المرأة في النظام الموحد للأمم المتحدة بندا هاما تناولته اللجنة بصورة دورية في إطار الولاية التي أناطتها بها الجمعية العامة في قراراتها ١٢٦/٣٧، و ٢٣٢/٣٨، و ٢٤٤/٤٠، وبما يتماشى مع المادة ١٤ من نظامها الأساسي. وقد أعادت اللجنة النظر في هذا البند في الأعوام ١٩٨٥ و ١٩٩٣ و ١٩٩٨ و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ و ٢٠١٠.

١٢٢ - ورحبت الجمعية العامة في قرارها ٢٣١/٦٤ بقرار اللجنة تشجيع مؤسسات النظام الموحد على دعم وتنفيذ نهج مبتكرة، مثل مبادرات التوعية، لاجتذاب الأشخاص الأكثر موهبة من الرجال والنساء وتنمية قدراتهم واستبقائهم، بينما كررت خيبة أملها إزاء عدم إحراز تقدم كاف فيما يتعلق بتمثيل المرأة في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

١٢٣ - وأعربت اللجنة في آخر استعراض أجرته لهذا البند عن قلقها من أن هدف التوازن بين الجنسين على أساس التوزيع المتساوي، وخصوصا على مستوى الرتبة مد-١ وما فوقها ما زال غير متحقق ودون أي تقدم ملحوظ. وفي ذلك الوقت، لاحظت اللجنة بخيبة أمل أن المنظمات لم تنفذ جميع التوصيات التي أصدرتها اللجنة من قبل. وحثت المنظمات على إنفاذ

(٣) تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، ٤-١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع E.96. IV. 13)، الفصل الأول، القرار ١، المرفق الثاني.

السياسات والتدابير القائمة المعنية بالتوازن بين الجنسين، بما في ذلك التوصيات التي أصدرتها اللجنة من قبل، والاضطلاع بالرصد المنتظم لمستوى التنفيذ. وعلاوة على ذلك، طلبت إلى المنظمات أن تتوجه إلى مديريها، عن طريق عملياتها السنوية لتقييم الأداء، بالمساءلة عن مدى تحقيق الأهداف الجنسانية السنوية المقررة. وطلبت اللجنة أيضا إلى أمانتها التنسيق مع الكيانات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة بشأن الرصد والإبلاغ عن التوازن بين الجنسين واستكشاف جدوى إنشاء مستودع بيانات مشتركة لجمع البيانات في المستقبل؛ وأن ترصد من الآن فصاعدا وكل أربع سنوات التقدم المحرز في المستقبل إزاء تحقيق التوازن بين الجنسين في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، وأن تطلب إلى أماناتها تقديم تقرير بشأن هذه المسألة في عام ٢٠١٤ (انظر A/65/30، الفقرة ١٥٥).

١٢٤ - وقد ضمنت الأمانة تقريرها المقدم إلى اللجنة في دورتها الثامنة والسبعين معلومات عما تبذله من جهود للتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال التوازن بين الجنسين. وأورد التقرير موجزا بآخر ما استجد من معلومات عن حالة المرأة في منظومة الأمم المتحدة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، وقدم لمحة عامة عن تحديد معالم ملاك الموظفين حسب منطقة الأصل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وامتد نطاق الاستعراض ليشمل الموظفين الدوليين المعيّنين لمدة عام واحد أو أكثر في الفئة الفنية والفئات العليا. وبالإضافة إلى ذلك، قدم التقرير موجزا عن حالة تنفيذ توصيات اللجنة وتحليلا للسياسات والتدابير المتاحة التي تراعي المنظور الجنساني في مجالات استقدام الموظفين، وترقيتهم (اختيارهم لشغل رتب أعلى)، وسياسات استبقائهم، وسياسات المواءمة بين العمل والحياة، والتوعية الجنسانية (بما في ذلك السياسات المتبعة بشأن التحرش)، والرصد والمساءلة، والتي وضعت في ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ من أجل تهيئة بيئة عمل تساعد على تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات.

١٢٥ - وزاد التمثيل الإجمالي للمرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة زيادة هامشية حيث ارتفع من ٣٩,٩ في المائة في عام ٢٠٠٩ إلى ٤٠,٧ في المائة في عام ٢٠١١، أي بزيادة قدرها ٠,٨ في المائة. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، استأثرت المرأة بنسبة ٢٩,٥ في المائة من وظائف الرتبة مد-١ وما فوقها، مقارنة بـ ٢٨,٤ في المائة في عام ٢٠٠٩، لتحقق بذلك زيادة إجمالية قدرها ١,١ في المائة خلال فترة الستين. وأظهر التحليل النوعي أن هناك عددا كافيا بالفعل من السياسات والتدابير المعتمدة من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين.

المناقشات التي دارت في اللجنة

١٢٦ - ألفت ممثلة هيئة الأمم المتحدة للمرأة الضوء على الجهود التعاونية المشتركة بين أمانة اللجنة والهيئة في تبسيط عملية جمع البيانات وتبادل نتائج التحليلات. وأفادت أيضا بأن ولاية ومهام المكتب السابق للمستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة تشمل الرصد والإبلاغ عن الامتثال على نطاق المنظومة، والجهود الرامية إلى وضع وتطبيق سياسات مساواة بين الجنسين داخل الأمم المتحدة، بما في ذلك الجهود المبذولة من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين، والقضاء على التمييز والتحرش، وتعزيز التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية وذلك بوسائل منها تنفيذ ترتيبات العمل المرنة. واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، تم دمج كل الولايات والمهام الأصلية للعناصر الأربعة التي تشكل الآن جزءا من الكيان الجديد نسبيا، واستيعابها ضمن هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وفيما يتعلق بهدف تحقيق التوازن بين الجنسين الذي أمرت الجمعية العامة ببلوغه وتقديم التقارير عنه، أشركت الهيئة كيانات منظومة الأمم المتحدة من خلال آليات مختلفة من بينها تقرير الأمين العام عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة. وأكدت ممثلة الهيئة للجنة مواصلة التعاون مع أمانتها بشأن هذه المسألة في المستقبل.

١٢٧ - وأكدت شبكة الموارد البشرية التزام المنظمات بتحقيق التوازن بين الجنسين في جميع الرتب، فيما أشارت إلى أنه كان تحديا متعدد الجوانب لزم النظر فيه ضمن جميع مجالات إدارة الموارد البشرية. وبما أن الدول الأعضاء قد حددت بوضوح الهدف المتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين، رأت الشبكة أن هذه المسألة ينبغي أن تكون مسألة رئيسية يتوجب النظر فيها في الاستعراض الجاري لمجموعة عناصر الأجر. وبالإضافة إلى ذلك، أبلغت الشبكة اللجنة بأن عددا من المنظمات العاملة في الميدان تجرب برنامجا مشتركا جديدا بين الوكالات لتطوير قيادات نسائية للوظائف الميدانية. وفي إطار هذا البرنامج التجريبي، ستتاح للموظفات ذوات الأداء الرفيع من عدة منظمات مثل الأمانة العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، فرصة الانتداب لمدة سنة في منظمة مشاركة أخرى من أجل إكمال مجموعة خبراتهم في العمل الإنساني والإنمائي على السواء. وستدعم هذه المبادرات بين الوكالات بفرص الإرشاد والتوجيه والملازمة. وقد أبدت بعض المنظمات الأخرى بالفعل اهتمامها بالمشاركة في هذه التجربة، وبالتالي، كان من المتوقع أن يسهم هذا البرنامج في زيادة توافر المرشحات الداخليات المؤهلات لشغل الوظائف القيادية الشاغرة في مراكز العمل الميدانية. وأحاطت الشبكة للجنة علما بالدراسة الاستقصائية لنوع الجنس والتنوع التي

أجرتها مؤخرا الأمانة العامة للأمم المتحدة، والتي ستكون نتائجها مفيدة في وضع مزيد من تدابير الدعم الرامية إلى تعزيز التنوع عموماً وتمثيل الوظائف في جميع الرتب.

١٢٨ - وخلال المناقشة، أشار ممثل اليونيسيف إلى أن مسألة التوازن بين الجنسين مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بولاية المنظمة. ومن الضروري وجود المرأة في مراكز العمل الشاقة للغاية لأن المنظمة قد تفقد مصداقيتها إذا كان لا يعمل في مكاتب اليونيسيف إلا الرجال. وبالإضافة إلى ذلك، أبلغ الممثل بأن اليونيسيف تسعى لزيادة أحكام إجازة الأمومة إلى ستة أشهر. وأبلغ ممثل برنامج الأغذية العالمي للجنة بأن ٤٠ في المائة من القوة العاملة في المنظمة من الإناث، ويعمل ١٦ في المائة منهن في مراكز عمل شاقة. وبالتالي، شدد على أهمية إدماج المنظور الجنساني في جميع جوانب إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك سياسات التعويض في النظام الموحد.

١٢٩ - وأكد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين جهوده التعاونية من أجل تحقيق المساواة دون المساس بالجودة. ووافق ممثل الاتحاد على الشواغل التي أعربت عنها المنظمات، ولا سيما برنامج الأغذية العالمي، من أن توظيف أو تعيين النساء في مراكز العمل الميداني الشاقة لا يزال يمثل تحدياً. وقال إن الاتحاد يرى أنه من الضروري أن تواصل اللجنة رصد الحالة وتقديم التعقيبات إلى الجمعية العامة، وأنه ليست هناك حاجة إلى ازدواجية العمل فيما يتعلق بجمع البيانات، الذي ينبغي أن ينسق مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ورحب ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بمجموعة الإجراءات المقترحة في التقرير لإعادة تنظيم التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة. ولاحظت لجنة التنسيق أن سياسات استقدام الموظفين ليست سوى جزء واحد من الحل، وقالت إنها ترى مع ذلك أن هذه السياسات ينبغي أن تكون مرتبطة ببرامج توعية وعمليات للرصد من أجل التأكد من أن المرشحات المؤهلات تتاح لهن فرص التوظيف في جميع الرتب في منظومة الأمم المتحدة. وأكد ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن إحدى القضايا الأساسية هي الحاجة إلى تعزيز المساواة من خلال استخدام إطار المساواة الحالي بصرامة أكبر لتحقيق التكافؤ بين الجنسين والتنوع. ومع أن المنظمات لديها الأدوات والأطر اللازمة لرصد المساواة في تحقيق الأهداف الجنسانية والتنوع، فإن الاتحاد يرى أن هذه الأدوات تحتاج إلى تعزيز وزيادة الاستعمال. ويمكن القيام بذلك عبر جملة من الأمور من بينها توسيع نطاق المساواة عن مدى تحقيق الهدف الجنساني؛ ووجود تقييم ذاتي أقوى من جانب الإدارات؛ وزيادة الرصد الذي تقوم به الهيئات الرقابية؛ وتحسين سياسات التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية من أجل تشجيع التنوع في توظيف النساء واستبقائهن.

١٣٠ - وأحاطت اللجنة علماً بأن تحليل الخصائص الديمغرافية للقوة العاملة في منظومة الأمم المتحدة الوارد في التقرير يستند إلى أحدث الإحصاءات المتاحة عن عدد النساء ونسبتهن المثوية في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وذلك على حد ما جاء في تقرير الأمين العام عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/67/347)، الذي أعدته هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ولدى استعراض البيانات والمعلومات، لاحظت اللجنة أنه حدث بعض التحسن في تحقيق هدف التوازن بين الجنسين، ولكنها أعربت عن قلقها إزاء التحسن الضئيل المحرز في الرتبة مد-١ وما فوقها. وشددت على ضرورة ضمان مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرارات، وخصوصاً في مستوى المديرين من أجل التوصل إلى تقدم ملموس في وضع المرأة. بيد أن بعض أعضاء اللجنة لاحظ أن التقدم المحرز داخل منظومة الأمم المتحدة كان يضاهي التقدم المحرز في معظم الخدمات المدنية الوطنية، بل يفوقه في بعض الأحيان، وأنه ينبغي الاعتراف بالجهود التي بذلتها المنظمات في هذا الصدد.

١٣١ - وفيما يتعلق بالتمثيل الإقليمي للمرأة في مؤسسات النظام الموحد، لاحظت اللجنة أن الاتجاه متطابق مع ما تحقق في السنوات السابقة. وتشكل النساء المنحدرات من أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية أكثر من نصف عدد النساء في الفئة الفنية (٥٥,١ في المائة) في حين تمثل موظفات الفئة الفنية اللاتي ينحدرن من أفريقيا وآسيا وأوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وغيرها من المناطق في مجموعهن نسبة ٤٤,٩ في المائة فقط. وتبين أن الاتجاه مماثل بالنسبة للرجال، فالرجال في الفئة الفنية المنحدرون من أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية يشكلون نصف عدد الرجال في الفئة الفنية تقريباً (٤٦,١ في المائة). ورأت اللجنة أن هذه الأرقام تدعو إلى ضرورة إدماج عناصر التنوع في التوظيف بشكل أكبر، ولا سيما العناصر المتعلقة بالتوازن الجغرافي. واللجنة، إذ تلاحظ أن هذا التفاوت الإقليمي للمرأة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمعايير المستخدمة لتحديد النطاقات المستصوبة من جانب هيئات إدارة المنظمات، ترى أنه ما زال بالإمكان عمل المزيد من أجل تضيق الفجوة بين النساء من البلدان "المتقدمة النمو" والبلدان "النامية" في القوة العاملة. ولاحظت اللجنة أن حصة المرأة متفاوتة بين المناطق (٤٠ في المائة لآسيا؛ ٣٠,٧ في المائة لأفريقيا؛ ٤٤,٧ في المائة لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ ٤٥,٤ في المائة لمجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى؛ و ٣٩,٣ في المائة لشرق أوروبا)، وطلبت الاطلاع في التقارير المقبلة على مزيد من التحليل المفصل للحالة بحسب الرتبة ومنطقة الأصل للموظفين. وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أنه ربما ينبغي للمنظمات المعنية أن تتخذ تدابير يمكن أن تعطى بموجبها الأفضلية للمرشحات ذوات المؤهلات المماثلة من البلدان النامية على المرشحات من البلدان المتقدمة

النمو أو المناطق الممثلة تمثيلاً زائداً، وينبغي للمجموعات الإقليمية الممثلة تمثيلاً ناقصاً أن تبحث عن عدد أكبر من المرشحات وترشحن.

١٣٢ - وفيما يخص السياسات والتدابير الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، لاحظت اللجنة أنها متوفرة بالفعل وأنّ ما ينقص هو التنفيذ الفعال لهذه السياسات والتدابير. ولاحظت اللجنة أيضاً أن المنظمات المشاركة في النظام الموحد تشبه في معظمها، على ما يبدو، المشغلين العالميين الآخرين. وفي هذا الصدد، أقرت اللجنة بضرورة وضع آليات قوية وذات مصداقية للمساءلة كي تعزز سياسة التوازن بين الجنسين. وشددت اللجنة على ضرورة اتباع نهج منسق ومتواءم في وضع تدابير طويلة وقصيرة الأجل لاجتذاب النساء والرجال المؤهلين واستبقائهم. وذكرت أن المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة ينبغي أن تكون رائدة باعتبارها من الجهات المشغلة المفضلة حقيقةً، وذلك من خلال دعم ثقافة مؤسسية يؤدي فيها التكافؤ والتنوع في المجال الجنساني إلى تهيئة بيئة عمل شاملة للجميع، ويجري فيها تمكين وتقدير النساء والرجال معا على قدم المساواة.

١٣٣ - وعموماً، رأت اللجنة أنه لم يكن من الضروري تنفيذ تدابير صارمة من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في مؤسسات النظام الموحد. إنما كان من اللازم اتخاذ محفزات أو تدابير لتشجيع على التنقل الوظيفي للنساء، لا سيما انتقالهن إلى مراكز العمل الميدانية، بما فيها مراكز العمل الصعبة والتي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. ولا ينبغي لهذه التدابير، أياً كانت، أن تخل بمهنية الموظفين وكفاءتهم، بل ينبغي تنفيذها وفق أحكام المادتين ٨ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة حتى يتسنى القضاء على الحواجز القائمة التي تحول دون اجتذاب النساء المؤهلات واستقدامهن إلى المنظمات المشاركة في النظام الموحد واستبقائهن فيها.

١٣٤ - وشددت اللجنة على ضرورة توخي الإنصاف في النهج العام المتبع في تحقيق التوازن بين الجنسين في النظام الموحد. وبالتالي، فإن العملية كانت تستلزم مجموعة من السياسات الرامية إلى ضمان المساواة في الفرص طوال المسارات الوظيفية للموظفين، من قبيل كفالة التوازن بين الجنسين في مجموعة المرشحين لشغل الوظائف وفي تشكيل أفرقة إجراء المقابلات، وفي سياسات استقدام الموظفين، وتدابير استبقاء الموظفين، وسياسات المواءمة بين العمل والحياة، والتطوير الوظيفي والنهوض بالحياة الوظيفية، وتدابير النهوض برفاه الموظفين، والسياسات المتعلقة بانتهاء الخدمة. وبما أن هناك قدر كبير من عدم التوازن في الرتب العليا، سلط بعض أعضاء اللجنة الضوء على أهمية الترقية الداخلية للموظفات إلى الرتب العليا من خلال وضع مسارات وظيفية مناسبة داخل المنظومة، وأيضاً على مسألة تعزيز سياسات

استقدام الموظفين وأنشطة الاتصال. وأشار أيضا إلى أن برامج التدريب الخاصة الموجهة للمسؤولين عن شؤون الاستقدام ومحاسن اختيار الموظفين وهيئات الاستعراض ستكون مفيدة لإعدادهم من أجل التغلب على الحواجز التي تعترض تحقيق التوازن بين الجنسين، وذلك بالإضافة إلى مبدأ توسيع نطاق التمثيل الجغرافي. وأعربت اللجنة أيضا عن رأي مفاده أن جوانب التنوع في القوة العاملة من حيث التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي ينبغي إدماجها بشكل كامل في استعراضها الجاري لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، وأيضا في الإطار الذي وضعته بشأن إدارة الموارد البشرية.

١٣٥ - وأقرت اللجنة بالدور الهام والجهود التي يبذلها الكيان الجديد، أي هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في مساهمة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن التزاماتها الخاصة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك الرصد المنتظم للتقدم المحرز على نطاق المنظومة. وشددت على أهمية التنسيق مع الهيئة من أجل زيادة الفعالية فيما يتعلق بجمع البيانات وتبادل المعلومات. وفي الوقت نفسه، من المهم أيضا تفادي ازدواجية الجهود من أجل تقليص ما يُصرف من أوقات وتكاليف على إجراء ما يُطلب من دراسات استقصائية شاملة ومن تحليلات مفصلة. ومن ثم، اتفقت اللجنة على أنه ينبغي لأمانتها أن تتواصل مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن جمع البيانات وتبادل المعلومات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة.

١٣٦ - ورأت اللجنة أن بندي جدول الأعمال قيد النظر في هذه الدورة، وهما التنوع (بما في ذلك التوزيع الجغرافي) والتوازن بين الجنسين، يسهم كل منهما في الآخر ويكملها، بل ويتعارض معه أحيانا. ولذلك، أُنْفَقَ على أن كلا البندين ينبغي أن تستعرضهما اللجنة في المستقبل ضمن تقرير واحد كي يتسنى عرض القضايا وما يرتبط بها من تحديات وحواجز وخطط عمل عرضا شاملا.

القرار الذي اتخذته اللجنة

١٣٧ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تحيط علما بالتقدم المحرز فيما يتعلق بوضع المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، وأن تعرب في الوقت نفسه عن قلقها لأن الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين على أساس التساوي في الرتب لم يتحقق بعد، لا سيما في الرتبة مد-١ وما فوقها؛

(ب) أن تحت المنظمات على التنفيذ الكامل للسياسات والتدابير السائدة في مجال تحقيق التوازن بين الجنسين، بما في ذلك التوصيات السابقة للجنة الواردة في الوثائق [A/63/30](#) و [A/64/30](#) و Corr.2؛

(ج) أن تشدد على أهمية إدماج التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي في استعراضها الجاري لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد؛

(د) أن تطلب إلى أمانتها التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إعداد تقاريرها بشأن هذا البند؛ وأن توائم بين دورة الرصد ودورة تقديم التقارير في هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل الحصول على أحدث البيانات والمعلومات عن التوازن بين الجنسين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛

(هـ) أن ترصد التقدم المحرز في المستقبل نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات، وكذا التوزيع الجغرافي، وذلك كجزء من تقرير شامل عن التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(و) أن تطلب إلى أمانتها أن تقدم تقريراً، استناداً إلى أحدث المعلومات، وأن تقوم بعد ذلك، وفي كل أربع سنوات، برصد التقدم الذي سيُحرز مستقبلاً في تحقيق التوازن بين الجنسين في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

باء - التنوع في نظام الأمم المتحدة الموحد: دراسة سياسات استقدام الموظفين

١٣٨ - طلبت الجمعية العامة في قرارها [٢٣١/٦٤](#) إلى اللجنة أن تستعرض التدابير التي اتخذتها المنظمات المشاركة في النظام الموحد فيما يتعلق بتنفيذ الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. واستعرضت اللجنة، في دورتها الثالثة والسبعين، التوزيع الجغرافي في المنظمات المشاركة في النظام الموحد، وقررت إبلاغ الجمعية العامة بحالة هذا التوزيع والإجراءات التي تتخذها المنظمات ومجالس إدارتها لتحقيق التوازن الجغرافي. واعتبرت اللجنة كذلك أن طلب الجمعية العامة يمكن تليته على الوجه الأمثل عبر التركيز على سياسات استقدام الموظفين وإزالة العوائق التي تحول دون استقدامهم من أوسع منطقة جغرافية ممكنة. وقررت اللجنة أيضاً أن تدرس سياسات استقدام الموظفين بهدف توصية المنظمات باتخاذ تدابير تشجع أكثر على التنوع، وأن تعود إلى مناقشة موضوع التنوع في المنظمات بصورة أعم في وقت لاحق. وأيدت الجمعية العامة هذا القرار في دورتها السادسة والستين (انظر قرار الجمعية العامة [٢٣٥/٦٦](#) ألف، الجزء باء - ٤، الفقرة ٢).

١٣٩ - ونظرت اللجنة، في دورتها الثامنة والسبعين، في التدابير التي اتخذتها المنظمات المشاركة في النظام الموحد من أجل اجتذاب موظفين واستقدامهم بنجاح. بما يتيح لها ضمان إيجاد قوة عاملة متنوعة قدر الإمكان، وفي الوقت نفسه كفالة تعيين الرجل المناسب في الوظيفة المناسبة. وأبلغت اللجنة بإجراءات استقدام الموظفين وبرامج التوعية والهياكل التنظيمية التي وضعت موضع التنفيذ من أجل التنبيه إلى الشواغر وإثارة اهتمام قطاع عريض من الأشخاص المؤهلين، لا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً. واستعرضت اللجنة أيضاً سياسات التنوع داخل المنظمات (انظر المرفق الثاني لهذا التقرير)، فضلاً عن الحواجز التي تقف في وجه إحلال التنوع في المنظمات. وفيما يلي الحواجز التي أُبلغ عنها باعتبارها تحول دون إيجاد أماكن عمل تتسم بالتنوع:

- (أ) الافتقار إلى المرافق الملائمة للأسرة في بعض مراكز العمل الميدانية؛
- (ب) قلة المرشحين لشغل بعض المناصب العالية التخصص؛
- (ج) عدم كفاية عدد المؤهلات من بين المتقدمات للوظائف في بعض المجالات المهنية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٤٠ - ارتأت شبكة الموارد البشرية أن دراسة ممارسات استقدام الموظفين ضمن سياق السعي إلى إحلال التنوع هي عبارة عن استعراض عام جيد لمختلف الممارسات المتبعة في المنظمات. وأشارت إلى العوائق التي تحول دون تحقيق المزيد من التنوع، مثلما جاء بياها في تقرير الأمانة، وشددت على أن المنظمات قد وضعت نظاماً مختلفة لتحقيق التنوع وفق متطلباتها في التوصل إلى استقدام المواهب التي تلي احتياجاتها الفريدة. وأكدت الشبكة للجنة أن المنظمات ملتزمة بمفهوم احترام التنوع والإبقاء على قوى عاملة متنوعة. وتعتزم هذه المنظمات مواصلة الجهود الرامية إلى إطلاق مبادرات مختلفة للتوعية من أجل توسيع نطاق مجموعات المرشحين. وهي تهدف نهاية المطاف إلى تطوير قوة عاملة تشمل الجميع. لذلك، لا تقتصر المبادرات الرامية إلى تحقيق هذا الهدف على سياسات استقدام الموظفين، بل تشمل أيضاً سياسات تحقيق التوازن بين العمل والحياة والشخصية، والتدريب، والتخطيط لتعاقب الموظفين، وغير ذلك من أفضل الممارسات. وأطلع ممثلو بعض المنظمات اللجنة على نتائج الاستقصاءات الداخلية والإحصاءات، وأبرزوا بعض العقبات التي واجهوها فيما يتعلق بتحقيق أقصى قدر من التنوع في المنظمات التي يعملون بها. وطلبت إحدى المنظمات إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تأخذ في الاعتبار المواقف السياسية التي كانت تدعو إليها

مختلف هيئات الأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم، عندما وضعت اللجنة سياسات الموازنة بين العمل والحياة لصالح موظفي الأمم المتحدة.

١٤١ - وأفاد ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بأن الاتحاد قد تابع باهتمام كبير الأعمال التي اضطلعت بها اللجنة والمنظمات فيما يخص المسائل الجنسانية والتنوع. وقال إن الاتحاد يشعر بالارتياح للتقدم المحرز صوب تحقيق التكافؤ بين الجنسين دون المساس بمبدأي الإنصاف والتزاهة في عملية الاختيار. إذ من شأن هذين المبدأين أن يتيحا اختيار أكثر المرشحين تأهيلا لشغل وظيفة من الوظائف.

١٤٢ - وذكر ممثل لجنة التنسيق للاتحادات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن المناقشات المتعلقة بتنوع القوى العاملة في المنظمات ينبغي أن تأخذ في الاعتبار أولئك الذين يعملون لصالح الأمم المتحدة بموجب عقود لغير الموظفين. وأفاد الممثل أنه على الرغم من أن العديد من الأسئلة تظل دون إجابة، فإن التقرير قد أتاح التوعية بمسائل التنوع وسلط الضوء على طائفة من المسائل التي تستدعي الاهتمام، بما في ذلك أهمية التدريب ودور الإدارة والموظفين في كفالة التنوع. ولاحظ الممثل كذلك أن مجرد التركيز على سياسات وممارسات استقدام الموظفين لن يكون كافيا لحل مشاكل التنوع في المنظمات. إذ سيلزم اتخاذ حزمة كاملة من الإجراءات المشفوعة بتحليل دقيق لشكل وملامح القدرات المتاحة لدى الموظفين بالمنظمات. أما توفير الفرص الوظيفية والاعتراف بالكفاءات فمن شأنهما أن يحدثا أيضا تغييرات في الخصائص الديمغرافية للمنظمات. لذلك، اقترحت لجنة التنسيق للاتحادات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إجراء تحليل أوفى قبل اتخاذ إجراءات لمعالجة أوجه القصور التي تم تبيينها.

١٤٣ - وأشار ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى أن التقرير قد تناول المشاكل المطروحة واقترح لها حلولاً، وأضاف قائلاً إن الرغبة في تحسين التنوع لطالما كانت موجودة في المنظمات، إلا أن الاهتمام والمساءلة من جانب الإدارة العليا أمران حاسمان لإنجاز ذلك. وأشار ممثل الاتحاد إلى زيادة استخدام أطر المساءلة الحالية وغيرها من الأدوات الخاصة بتحقيق الأهداف الجنسانية وأهداف التنوع الأخرى القائمة بالفعل في المنظمات. وأوصت لجنة التنسيق بتعزيز تلك الأدوات والأطر من خلال توسيع دائرة المساءلة على الأداء في ضوء هدف المساواة بين الجنسين؛ وتحسين الرصد الذاتي في الإدارات، وزيادة الرصد من خلال لجان الرقابة والعمل على تحسين وتنفيذ سياسات تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية من أجل تشجيع التنوع في مجال استقدام النساء واستبقائهن.

١٤٤ - وأكدت اللجنة أن الهدف من التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة هو إيجاد قوة عاملة شاملة للجميع، حيث يجري الاستماع إلى مختلف الأصوات واحترامها. وفي هذا الصدد، شددت اللجنة على أن التنوع في المنظمات ينبغي أن ينظر إليه على أنه يتيح تكافؤ الفرص للجميع، ويمنع أي نوع من أنواع التمييز، مع الحرص في الوقت نفسه على عدم تهئية ظروف مميزة أو تفضيلية لصالح فئات دون أخرى. وأشارت اللجنة إلى قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١، الذي ينص، في جملة أمور، على أن يتم توظيف الموظفين وتعيينهم وترقيتهم دون أي تمييز فيما يتعلق بالعرق أو الجنس أو الدين، ووفق مبادئ الميثاق. وأوضحت اللجنة أن الأولوية هي استقدام موظفين أكفاء، بحسب ما نصت عليه الفقرة الفرعية ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق وأكدت مختلف قرارات الجمعية العامة. وأتت اللجنة على المنظمات لما تقوم به من أعمال في هذا المجال، ولاحظت أن هناك منظمة واحدة على الأقل أفادت بأنها حققت هدفها الخاص بالتمثيل الجغرافي.

١٤٥ - ووردت الإشارة إلى الاختلافات في ممارسات وأساليب استقدام الموظفين التي تستخدمها المنظمات لاجتذاب موظفين متنوعين واستبقائهم. وارتئي أن المنظمات ستستفيد من تبادل الأفكار والممارسات. ولاحظت اللجنة أن الأهداف الجنسانية لم تتحقق، وأن التوزيع الجغرافي لم يكن مرضيا في معظم المنظمات. وأقرت بأن تلك المسائل لا يمكن إصلاحها بين عشية وضحاها، إلا أن اللجنة ستواصل رصدها. كما سلمت اللجنة كذلك باحتمال ظهور حالات تضارب أحيانا عند تنفيذ سياسات تهدف إلى تحسين التمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين اللذين يُعتبران في سياق الأمم المتحدة من أهم عناصر التنوع. ومع ذلك فقد حثت اللجنة المنظمات على السعي إلى تهئية بيئات عمل داعمة تتسم بالاحترام، لا سيما في مواقع العمل الشاقة، وعلى إعداد دورات لتدريب جميع الموظفين وتوعيتهم بالتنوع.

١٤٦ - وعندما ناقشت اللجنة مسألة التنوع في عام ٢٠١١، ذكرت أنها قامت بدور في تدشين أطر سياساتية للتنوع في النظام الموحد (وذلك طبقا للمادتين ١٤ و ١٦ من نظامها الأساسي). وارتأت اللجنة أن تناقش تعريفا للتنوع ضمن سياق الأمم المتحدة. ونظرت خلال دورتها الثامنة والسبعين في العناصر المكونة لهذا التعريف. وأعرب عن رأي يفيد وجوب الإقرار بالعلاقة القائمة بين التنوع الجغرافي والتعددية الثقافية. إذ ينبغي أن يكون من صميم أداء مؤسسات الأمم المتحدة اتباعها لأساليب مختلفة في التفكير في المسائل أو اعتماد رؤى مختلفة عن العالم، بدلا من الاقتصار على التمثيل الجغرافي المتوازن. وقد كان هذا المفهوم بحاجة إلى تعريف. وكان هناك شعور بأن مختلف المفاهيم والسياسات داخل المنظومة

لم تكن "محايدة ثقافياً" وأنها تكاد تعكس إحدى الثقافات المهيمنة. لذلك، ينبغي للمنظمات أن تتأكد من وجود آليات تتيح لثقافات مختلفة المشاركة في أعمالها على قدم المساواة. وأفادت التقارير بأن هناك منظمة واحدة قد بدأت تجربة نموذجية لاختبار مدى الحياد الثقافي لعمليات التقييم التي تقوم بها.

١٤٧ - ونظرت اللجنة في الخطاب السائد حالياً بشأن الفوارق بين الأجيال في مكان العمل وإمكانية حدوث توترات أو نزاعات. وقد هناك من ذهب إلى الاستدلال على أن التوزيع العمري لا يمثل مشكلة حالياً داخل المنظومة، حيث هناك أقل من ١٠ في المائة من الموظفين الحاليين تقل أعمارهم عن ٣٥ سنة. وأشار إلى أن ثمة اختلافات ملحوظة في أنماط السلوك لدى مختلف الأجيال في مكان العمل، ويشمل ذلك مجالات من بينها أسلوب القيادة وطريقة التعامل. وعلاوة على ذلك، أشار إلى أنه في سياق استعراض نظام الأجور الحالي، كانت هناك تأملات هامة بشأن المواهب المحددة التي يمتاز بها كل جيل على حدة، والدوافع التي تحرك كل جيل من تلك الأجيال. وقررت اللجنة في نهاية المطاف أن تدرج مسألة تنوع الأجيال بوصفها مجالا من مجالات التركيز. وشكلت الكفاءات اللغوية والتعددية اللغوية آخر جوانب التنوع التي قررت اللجنة إدراجها في التعريف المتداول في النظام الموحد.

١٤٨ - وفي الختام، قررت اللجنة أن تدرج مسألة التنوع، بما في ذلك التوزيع الجغرافي، في برنامج عملها بغية استعراضها بشكل دوري. ومستقبلاً، سيشكل التقرير المتعلق بتكافؤ الجنسين أيضاً جزءاً من التقرير المتعلق بالتنوع. وعلى الرغم من أن القرارات المتخذة بشأن التوزيع الجغرافي تقع ضمن اختصاص الجمعية العامة ومجالس إدارة المنظمات، سيتم عرض الملاحظات التي تبديها لجنة الخدمة المدنية الدولية على الجمعية العامة.

القرارات التي اتخذتها اللجنة

١٤٩ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تستعرض التنوع بصورة دورية، بما في ذلك التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين؛

(ب) أن تدرج العناصر التالية في تعريف التنوع ونطاقه من حيث صلته بالنظام الموحد للأمم المتحدة:

١' التنوع الثقافي (التعددية الثقافية)؛

٢' تنوع الأجيال؛

٣' تكافؤ الجنسين؛

٤' تعدد اللغات؛

(ج) أن تطلب إلى أمانتها أن تعمل، بالتشاور مع المنظمات، على إعداد خلاصة للممارسات الجيدة فيما يتعلق بالشمول والتنوع.

جيم - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا واستعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالموازاة مع المرتبات الإجمالية

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٥٠ - استحدثت الجمعية العامة مفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، الذي بدأ سريانه اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠، في الجزء أولاً - حاء من قرارها ١٩٨/٤٤. وتم إعداد هذا الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، وتستثنى من ذلك المدفوعات المحلية. ويتم بصورة دورية إدخال تعديلات على ضوء مقارنة بين صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة عند نقطة وسط الجدول (الدرجة السادسة من الرتبة ف-٤ بمعدل الإعالة) وبين المرتبات المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة (الدرجة السادسة من الرتبتيين ع-١٣ و ع-١٤، بعامل ترجيحي نسبته ٣٣ في المائة و ٦٧ في المائة، على التوالي). وتجري التعديلات بالطريقة المعتادة المتمثلة في ضم نقاط تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي/الأدنى، أي عن طريق زيادة المرتب الأساسي وإجراء تخفيض متناسب في مستويات تسوية مقر العمل.

١٥١ - وأبلغت اللجنة بأن زيادة قدرها ١ في المائة قد نفذت في جدول المرتبات الأساسية في الجدول العام للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وأدخلت تغييرات طفيفة أيضاً على جدول ضرائب الولايات المتحدة على الصعيد الاتحادي لعام ٢٠١٤. وفي ولاية ميريلاند وولاية فرجينيا ومقاطعة كولومبيا الاتحادية، لم تسجل أي تغييرات في التشريعات الضريبية لعام ٢٠١٤.

١٥٢ - وعلى أساس الاعتبارات الواردة أعلاه، قُدرت الآثار المالية السنوية المترتبة في كامل المنظومة عن الزيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بدولارات الولايات المتحدة كما يلي:

(أ) بالنسبة لمراكز العمل التي تطبق فيها تسويات مقر عمل منخفضة والتي يمكن بغير ذلك أن تنخفض فيها المرتبات الصافية إلى ما دون المستوى الأساسي/الأدنى الجديد صفر

٥٠٩ ٠٠٠

(ب) بالنسبة لجدول مدفوعات انتهاء الخدمة

استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة في تحديد المرتبات الإجمالية

١٥٣ - أيدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٣٥/٦٦ ألف، توصية اللجنة بأن تعيد النظر كل ثلاث سنوات في معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة في تحديد المرتبات الإجمالية، بغرض تنقيحها حسب الاقتضاء. وبحكم أن آخر استعراض من هذا القبيل أجري في عام ٢٠١١، فقد عقدت الأمانة جلسة مناقشات مع الأمانة العامة للأمم المتحدة للتأكد مما إذا كان ينبغي إدخال تعديل على معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة في تحديد المرتبات الإجمالية.

المناقشات التي دارت في اللجنة

١٥٤ - أحاطت شبكة الموارد البشرية علما بأن التجميد الذي وقع في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة قد رُفِعَ بمنح زيادة بنسبة ١ في المائة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وأحاطت اللجنة علما أيضا بالآثار المالية ذات الصلة المتعلقة بمدفوعات انتهاء الخدمة التي ترتبط بالمرتبات الأساسية/الدنيا. أيد وقد ممثلو اتحادات الموظفين الزيادة في جدول المرتبات الأساسية بعد أن أحاطوا علما بتلك الزيادة في مرتبات موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة.

١٥٥ - ولاحظت اللجنة أنّ إجراء التسوية العادي يقتضي زيادة المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة ١,٠١ في المائة حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، وذلك لكي تعكس هذه المرتبات الزيادة في المرتبات في الجدول العام وكذا آثار التغييرات الضريبية المشار إليها أعلاه. وستنفذ هذه العملية بتطبيق الإجراء القياسي لانتفاء الخسارة أو المكسب، أي بتخفيض مبلغ تسوية مقر العمل بمقدار يعادل الزيادة في المرتبات. ورغم أن إجراء تسوية المرتبات الأساسية لا تترتب عليه عموما تكلفة من حيث الأجر الصافي، فستكون له آثار فيما يتعلق بمدفوعات انتهاء الخدمة، على النحو المبين أعلاه.

١٥٦ - وفيما يتعلق باستعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، لاحظت اللجنة أن الرصيد الحالي لصندوق معادلة الضرائب لا يتطلب، وفقا للأمانة العامة

للأمم المتحدة، إجراء أي تعديل لهذه المعدلات في الوقت الحاضر. وبناء على ذلك، سيجري الاستعراض القادم لهذه المعدلات كالمعتاد في عام ٢٠١٧، طبقا لما أوصت به اللجنة سابقا وأقرته الجمعية العامة في قرارها ٢٣٥/٦٦ ألف، وما لم يستلزم الأمر اتخاذ إجراءات قبل هذا الموعد يعود سببها إلى تغير في وضع صندوق معادلة. ولا بد في هذا الصدد أيضا من مراعاة الآثار التي قد تترتب عن الاستعراض الجاري لمجموعة عناصر الأجر في الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وفي رصيد صندوق معادلة الضرائب.

القرارات التي اتخذتها اللجنة

١٥٧ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) الموافقة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا المنقح لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا كما هو مبين في المرفق الثالث بهذا التقرير بحيث يعكس تسوية بنسبة ١,٠١ في المائة تطبق بزيادة في المرتب الأساسي وبالحذ من نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل تلك الزيادة، بحيث لا تؤدي إلى أي تغيير في الأجر المقبوض؛ ويكون هذا الجدول نافذا اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥؛

(ب) لا لزوم لإدخال تنقيحات في الوقت الراهن على معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة في تحديد المرتبات الأساسية الإجمالية.

دال - تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة والهامش عند نقطة الوسط المستصوبة

١ - تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة

١٥٨ - بموجب تكليف دائم من الجمعية العامة، تقوم اللجنة بإجراء استعراض للعلاقة بين الأجر الصافي الذي يتقاضاه موظفو الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي الذي يتقاضاه موظفو الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. وتحقيقا لهذا الغرض، ترصد اللجنة كل عام التغييرات التي تحدث في مستويات الأجر لدى صنفين موظفي الخدمة المدنية على السواء.

١٥٩ - وبعد رفع التجميد القانوني لتعديل الأجور الاتحادية في الولايات المتحدة الذي كان ساريا في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، أقرت زيادة عامة بنسبة ١ في المائة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ على جميع نظم الأجور القانونية في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة.

١٦٠ - ومن العناصر الأخرى الهامة في إجراء المقارنة ما يلي:

- (أ) تنقيح شرائح ضريبة الدخل الاتحادية والتخفيضات الموحدة والشخصية مما أدى إلى انخفاض طفيف في إيرادات ضرائب الدخل عموماً في منطقة واشنطن العاصمة؛
 - (ب) اعتماد مضاعف لتسوية مقر العمل قدره ٦٨,٤ في نيويورك للفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، والجدول الحالي لصافي المرتبات الأساسية/الدنيا الذي أصبح نافذاً في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤؛
 - (ج) مصفوفة معادلات الرتب بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والنظام الموحد للأمم المتحدة، التي وافقت عليها اللجنة في عام ٢٠١٠ خلال دورتها الحادية والسبعين؛
 - (د) تنقيح فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة الذي يقدر بنسبة ١١٢,٧.
- ١٦١ - واستناداً إلى ما ورد أعلاه، أبلغت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي التقديري لعام ٢٠١٤ بلغ ١١٧,٤، وبلغ ما يقابله من متوسط السنوات الخمس (من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١٤) ١١٦,٤. وترد تفاصيل المقارنة في المرفق الرابع بهذا التقرير.

٢ - إدارة الهامش عند نقطة الوسط المستصوبة

١٦٢ - أشارت الجمعية العامة في الفقرة ٥ من الفرع الثاني بآء من قرارها ٢٥٣/٦٨، إلى ضرورة استبقاء متوسط هامش الأجر الصافي لمدة خمس سنوات عند مستوى يناهز نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥، وطلبت إلى اللجنة أن تقدم إليها في موعد لا يتجاوز تاريخ انتهاء الجزء الرئيسي من دورتها التاسعة والستين توصيات بشأن مجموعة الإجراءات والجدول الزمنية الكفيلة بإعادة الهامش إلى نقطة الوسط المستصوبة. وقد نظرت اللجنة في الخيارات الممكنة استجابة لطلب الجمعية العامة على النحو التالي:

- (أ) تخفيض الأجر الصافي؛
- (ب) تجريد الأجر الصافي؛
- (ج) زيادة الأجر الصافي بوتيرة أبطأ من الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة.

المناقشات التي دارت في اللجنة.

١٦٣ - لاحظ ممثل شبكة الموارد البشرية نزوع هامش السنة التقويمية صوب نقطة الوسط المستصوبة. ورأى أنّ الإجراءات المتخذة لا بد لها أن تراعي احتياجات إدارة الهامش وكفالة تكافؤ القوة الشرائية في إطار النظام الموحد، ثم أعرب عن تأييده لاستمرار تجميد الأجر الصافي في نيويورك من أجل إعادة الهامش إلى نقطة الوسط المستصوبة.

١٦٤ - ولم يؤيد ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين التخفيض في الأجر الصافي. وقال إنه يتفهم الشواغل التي أعربت عنها الجمعية العامة، لكنّه يؤيد خيار الزيادة التدريجية بحيث يعود الهامش إلى نقطة الوسط المستصوبة. بمرو الوقت. ورأى ممثلو لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أنّ الإجراءات الحالية لإدارة الهامش قد طبقت بشكل جيد عموماً. وكانت الجمعية العامة قد أكدت في مناسبات متعددة نطاق الهامش ونقطة الوسط المستصوبة. وبما أنّ العمل بنقطة الوسط ليس إلزامياً، ليس هناك إذا ما يبرر أي تجميد أو تخفيض للأجر الصافي ما دام مستوى الهامش لم يتجاوز الحدود المستصوبة. وأضاف ممثل الاتحاد في هذا الصدد أن عدم الاتساق في إجراءات إدارة الهامش يشكل مجالا من المجالات التي يمكن أن تخضع للتحسين في سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد.

١٦٥ - ولاحظت اللجنة أن إجراءات إدارة الهامش قد انطبقت بصورة مرضية على مدى أكثر من عقدين من الزمن. وفي هذا الصدد، أشارت إلى أن الهامش قد ظلّ في مستوى أدنى من نقطة الوسط المستصوبة لما يقرب من ١٥ سنة وحتى عام ٢٠١٢ عندما أدى التجميد المطول لأجور الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة إلى زيادة الهامش بحيث أشرف على الحد الأقصى للهامش المحدد. ولم يسبق أن حصل من قبل مثل هذا التطور الذي قام على أساس اعتبارات سياسية محلية.

١٦٦ - ولاحظت اللجنة أن هامش الأجر الصافي قد انخفض مقارنة بمستوى عام ٢٠١٣، وأشارت إلى أن نزوع الهامش صوب نقطة الوسط المستصوبة قد وقع وفقاً لتوقعاتها. وذكرت أنّ الزيادات في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة وتجميد الأجر الصافي في الأمم المتحدة في نيويورك قد دفعت بهامش السنة التقويمية إلى مستوى يناهز نقطة الوسط المستصوبة. ورغم أن هامش السنة التقويمية لا يزال يفوق نقطة الوسط المستصوبة، فإنّ اللجنة تحيط علماً بالاتجاه الذي أصبح يسير فيه، ولا سيما بالنظر إلى احتمال حدوث زيادة أخرى في الأجر الصافي المتخذ أساساً للمقارنة في عام ٢٠١٥.

١٦٧ - ونظرت اللجنة في مستوى الهامش ضمن سياق الاستجابة لطلب الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٨، الفرع الثاني باء، الفقرة ٥ (انظر الفقرة ١٦٢ أعلاه). وقد لاحظ أعضاء اللجنة أن بعض الدول الأعضاء أجرت تخفيضات في مرتبات الخدمة المدنية لديها، ولكنهم لاحظوا أيضا أن البعض الآخر، بما في ذلك الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، اختار تجميد الأجور فترة من الزمن. ومهما كان نطاق إجراء التخفيض من الأجر الصافي من جانب الأمم المتحدة، فإنّ التقليل الفوري أو التدريجي لهامش الأجر الصافي إلى مستوى يناهز نقطة الوسط المستصوبة هو أمر يمكن إنجازه. ومع ذلك، ثمة اتفاق سائد على أن تخفيض الأجور لن يخدم مصالح المنظمات ويمكن أن ينال من تماس الموظفين ويثبط عزائمهم.

١٦٨ - ومن جهة أخرى، أشار أعضاء اللجنة إلى أي زيادة في الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة، حتى لو كانت أقل من الزيادات التي تمنحها الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، من شأنها أن تؤدي إلى إطالة أمد نزوع هامش السنة التقويمية إلى مستوى نقطة الوسط المستصوبة. ولذلك، فإنهم لا يعتبرون هذا النهج مستصوبا.

١٦٩ - وأيدت اللجنة استمرار تجميد الأجر الصافي في الأمم المتحدة إلى أن يعود هامش السنة التقويمية إلى مستوى نقطة الوسط المستصوبة. ولاحظت اللجنة أنّ هامش السنة التقويمية من المتوقع له أن يصل إلى مستوى يناهز نقطة الوسط المستصوبة في غضون السنتين القادمتين، وذلك على افتراض استمرار التجميد في الأجر الصافي من جانب الأمم المتحدة القائم بدوره على فرضية أنّ الجهة المتخذة أساسا للمقارنة ستستمر في زيادة أجورها بنسبة ١ في المائة في كل سنة من السنوات القليلة المقبلة.

١٧٠ - وأحاطت اللجنة علما بأن استخدام هامش متوسط مدته خمس سنوات سيدخل على ما يبدو حالة من عدم الاستقرار على إجراءات إدارة الهامش قد تترتب عليه آثار في الأجر الصافي، وذلك على حد ما هو مبين في المثال الوارد في المرفق الرابع. إذ سوف يتطلب الأمر، في إطار إجراء الهامش المتوسط، تعويض السنوات التي يفوق خلالها هامش السنة التقويمية مستوى النقطة الوسط المستصوبة بسنوات أخرى يلزم أن يكون خلالها الهامش أدنى من مستوى نقطة الوسط المستصوبة بنفس القدر. هذا، وقد يسير متوسط الهامش أيضا في الاتجاه المعاكس لهامش السنة التقويمية، على نحو ما يبينه، مثلا، الوضع الراهن حيث ازداد متوسط فترة السنوات الخمس من ١١٥,٧ في عام ٢٠١٣ إلى ١١٦,٤ في عام ٢٠١٤، في حين انخفض هامش السنة التقويمية خلال الفترة نفسها من ١١٩,٦ إلى ١١٧,٤. وبدلا من ذلك، يمكن تجنب عدم استقرار الأجر الصافي المشار إليه أعلاه بإعادة

هامش السنة التقويمية إلى مستوى ١١٥ واستبقائه في هذا المستوى لمدة خمس سنوات، وبذلك يتحقق هامش متوسط قدره ١١٥. بيد أن مثل هذا الإجراء سيفقد على ما يبدو فائدة متوسط الهامش. لذلك، اعتبرت اللجنة أن هذه المسائل المتعلقة بإدارة الهامش ينبغي بحثها ضمن سياق الاستعراض الجاري لمجموعة عناصر الأجر.

القرارات التي اتخذتها اللجنة

١٧١ - قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في الأمم المتحدة في نيويورك والموظفين الشاغلين لوظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، عن السنة التقويمية ٢٠١٤، قد بلغ ١١٧,٤ وأن متوسط السنوات الخمس (للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤) قد بلغ ١١٦,٤، وهي نسبة تفوق مستوى نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥.

١٧٢ - وبعد استعراض طائفة من الإجراءات والجداول الزمنية التي من شأنها أن تتيح إعادة الهامش إلى مستوى نقطة الوسط المستصوبة، قررت اللجنة ما يلي:

(أ) تعليق العمل بالإجراءات المعتادة المتصلة بإدارة الهامش ضمن النطاق المحدد حتى إشعار آخر؛

(ب) مواصلة تحميد الأجر الصافي في نيويورك إلى حين إعادة الهامش إلى مستوى نقطة الوسط المستصوبة.

هاء - المسائل المتصلة بتسوية مقر العمل

١ - تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها السادسة والثلاثين

١٧٣ - واصلت اللجنة، عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، إبقاء تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض. وفي هذا السياق، نظرت في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها السادسة والثلاثين. وأجرت اللجنة الاستشارية التي انعقدت في إطار الاستعراض الجاري لنظام الأمم المتحدة الموحد لمجموعة عناصر الأجر، عدداً من الدراسات الوثيقة الصلة بالموضوع التي أعدت بناء على طلب اللجنة.

١٧٤ - وقدمت الأمانة الاستنتاجات الرئيسية من هذه الدراسات كما جاءت في التقرير. وقد تضمنت هذه الاستنتاجات توصيات تتعلق بإمكانية تبسيط هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وتنسيق معامل ترجيح العنصر غير المحلي بالنسبة إلى جميع مراكز العمل،

وجدوى استخدام بيانات الأسعار المجمعة في إطار برنامج المقارنات الأوروبي لأغراض تحديد تسوية مقر العمل لجميع مراكز العمل التي تشملها الفئة الأولى، واستخدام الاستنباط الانحداري الإحصائي من أجل مساعدة اللجنة على اتخاذ القرار الإداري الضروري المتعلق بتصنيف مراكز العمل لأغراض تسوية مقر العمل، وأيضاً على إجراء استعراض لنظام إعانة الإيجار.

موجز التوصيات

١٧٥ - بعد تحليل مستفيض لهيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، أكدت اللجنة الاستشارية أن هذا المؤشر يكفل تقديم تقدير صحيح ودقيق من الناحية المنهجية لفرق تكلفة المعيشة بين مراكز العمل ولقاعدة نظام تسوية مقر العمل، يتم الاستناد فيه إلى أنماط إنفاق الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة. وبذلك، يستوفي هذا المؤشر الغرض الذي أنشئ من أجله. ولئن كان من الممكن تبسيط هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل باستبعاد مكون أو أكثر من مكوناته، فإن هذا من شأنه أيضاً أن يؤدي إلى آثار جانبية غير مرغوب فيها تتعلق بزيادة أوجه التفاوت بين مراكز العمل العالية والمنخفضة من حيث تكلفة المعيشة، وارتفاع التكاليف الإجمالية من حيث مرتبات الموظفين، وإلى تعقيدات في إدارة المرتبات والبدلات بالنسبة إلى النظام الحالي لمجموعة عناصر الأجر. وبناء على ذلك، خلصت اللجنة الاستشارية إلى أن الهيكل الحالي للرقم القياسي لتسوية مقر العمل ملائم للغرض المنشود ولا ترى أي سبب وجيه أو تقني أو غيره يدعو إلى تغييره. ومع ذلك، أوصت اللجنة الاستشارية بأن تنظر اللجنة في إدخال تعديلات على القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل كوسيلة لتحسين استقرار تسوية المرتبات وإمكانية التنبؤ بها، وكذلك لضمان استدامة نظام الأجور الموحد للأمم المتحدة على مدى فترة من الزمن.

١٧٦ - وأوصت اللجنة الاستشارية باستخدام معامل ترجيح منسق للعنصر غير المحلي بالنسبة إلى جميع مراكز العمل، مع ما يترتب عليه من آثار مالية فيما يتعلق بالزيادات في الأجر الصافي المقدرة بحوالي ١٣ مليون دولار في السنة للفئة الأولى من مراكز العمل، وذلك اعتباراً من تاريخ إجراء الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية. وعلاوة على ذلك، كانت اللجنة قد أوصت أيضاً في دورات سابقة بوضع منهجية جديدة لحساب الرقم القياسي للإيجار لجميع مراكز العمل من المجموعة الأولى، وذلك بالاستناد إلى معاملات الترجيح المستمدة من الدراسات الاستقصائية للإسكان التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، مع ما يترتب عليها من آثار مالية على شكل تخفيضات في الأجر الصافي على نطاق المنظومة تقدر بحوالي ٥٦ مليون دولار في السنة للمجموعة الأولى من مراكز العمل.

١٧٧ - وأوصت اللجنة الاستشارية باستخدام بيانات متوسط الأسعار المستمدة من البرنامج الأوروبي للمقارنة في حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل بالنسبة لجميع مراكز العمل من الفئة الأولى، مع الإبقاء على الطريقة المستخدمة حالياً في استقاء بيانات الأسعار بالنسبة لمواقع الفئة الأولى غير المشمولة بالبرنامج في الوقت الراهن. وعلى أساس المعلومات التي جُمعت من إحدى الدراسات الاستقصائية التي أجرتها الأمانة بشأن إعانة الإيجار، خلصت اللجنة الاستشارية إلى أن مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة تتبع حالياً معظم سياسات اللجنة فيما يتعلق بالتنفيذ العملي لمخطط إعانة الإيجار، ولكنها أوصت بأن تنظر اللجنة في توفير مزيد من التنظيم أو تقديم توجيهات أكثر دقة فيما يتعلق بجوانب معينة من المخطط. وبما أنه لم تعد هناك في التصميم الحالي لمخطط إعانة الإيجار مفاضلة بين إعانة الإيجار وتسوية مقر العمل، وهي إحدى السمات التي كانت مستحسنة في المخطط عند بدايته والضرورية لأية جهود رامية إلى تنسيق تطبيق المخطط بين مراكز عمل الفئة الأولى والفئة الثانية، أوصت اللجنة الاستشارية بإجراء مزيد من البحوث بغية تحديد الظروف التي يمكن في ظلها استعادة مفاضلة فعالة بين إعانة الإيجار وتسوية مقر العمل لجميع مراكز العمل.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٧٨ - أقرت ممثلة شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق بأنه ليس ضرورياً من الناحية الفنية إجراء تنقيح متعمق لهيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الحالي قد يؤدي إلى زيادة أوجه التفاوت والتقلبات في الرواتب على نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة، ويقلل بذلك من إمكانية التنبؤ بالتكاليف. ولذلك أعربت عن تأييدها لفكرة تعديل القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل، باعتباره وسيلة لتبسيط وتعزيز إمكانية القدرة على التنبؤ ضمن نظام الأجور. واتفق ممثلو اتحادات الموظفين في الرأي مع ممثلة الشبكة، وأضافوا أن أي تغيير في هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل يهدد بتعقيد نظام الأجور وإيجاد أوجه تفاوت في التعويض عبر مختلف مراكز العمل.

١٧٩ - وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى أنه تم على مدى السنوات تكريس قدر كبير من الوقت والخبرة لتطوير الهيكل الحالي للرقم القياسي لتسوية مقر العمل، والنتيجة هي أن الهيكل الحالي يفي بالغرض المنشود ويتسم بالشفافية وإمكانية التنبؤ والفعالية من حيث التكلفة. وشدد على أنه ليس هناك ما يبرر إزالة أي عنصر من عناصر الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، حيث إن إدراج كل من هذه العناصر في الرقم القياسي يقوم على أساس منطقي واضح، وأضاف أن إزالة أي عنصر من عناصر الرقم القياسي سيؤدي إلى تعقيد نظام

الأجور، بدلا من تبسيطه. وفي هذا الصدد، أكدت الأمانة من جديد الآثار السلبية المترتبة على استبعاد أي عنصر من العناصر المقترحة، مشيرة إلى أن هذا هو السبب في عكس مسار المحاولات السابقة الرامية إلى استبعاد بعض العناصر من هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. إلا أن بعض أعضاء اللجنة شككوا في مبررات إدراج العنصر غير المحلي، وإن كانوا يعترفون بأثره في ضمان استقرار الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. بيد أنهم أعربوا عن ثقتهم بالكفاءة التقنية للجنة الاستشارية واستقلاليتها، وعلى هذا الأساس، أعربوا عن تأييدهم لتوصيتها المتعلقة بميكمل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، ولجميع التوصيات الأخرى المبينة في التقرير. وأعربوا أيضا عن أملهم في أن ما اقترح من إجراء بحوث بشأن مخطط إعانة الإيجار وزيادة تبسيط نظام تسوية مقر العمل من شأنه أن يساعد على إزالة إمكانية الازدواجية والحساب المزدوج داخل هيكل الأجور.

١٨٠ - واتفق أعضاء اللجنة على أن التعديلات المقترحة إدخالها على القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل ستمخض عن نظام تزداد فيه إمكانية التنبؤ والشفافية والاستدامة، واقترحوا أن تجري الأمانة التحليل التجريبي الضروري للمقترحات حتى تستعرضه اللجنة الاستشارية في دورتها المقبلة. وأيدوا أيضا سائر توصيات اللجنة المبينة في التقرير. وفي الختام، طلبت اللجنة إلى الأمانة الشروع في الأعمال التحضيرية للجولة القادمة من الدراسات المقارنة لمواقع العمل، وتقديم مقترحات في هذا الصدد لكي تستعرضها اللجنة الاستشارية في دورتها المقبلة.

القرار الذي اتخذته اللجنة

١٨١ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الموافقة على توصيات اللجنة الاستشارية، على النحو المبين في الفقرات ١٧٥-١٧٧ أعلاه؛

(ب) أن تطلب إلى الأمانة الشروع في الأعمال التحضيرية للجولة القادمة من الدراسات الاستقصائية وتقديم مقترحات بهذا الشأن لكي تستعرضها اللجنة الاستشارية في دورتها المقبلة.

٢ - مقترحات بشأن تزامن دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في مراكز العمل التي فيها مقار ومراكز العمل الأخرى من الفئة الأولى

١٨٢ - استجابة منها لما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٨ من استعراض المقترحات المتعلقة بتزامن دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في مراكز العمل التي فيها مقار وأن تقدمها إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين، نظرت اللجنة في اقتراحين قدمتهما أمانتها في هذا الصدد.

١٨٣ - ويترتب على استعراض تصنيف تسوية مقر العمل تحديث جميع عناصر الرقم القياسي لتسوية مقر العمل مراعاةً لتقلبات أسعار الصرف والتضخم التي تؤدي، أحيانا وليس دائما، إلى زيادة حقيقية في صافي الأجر المقبوض. وبمقتضى القواعد التنفيذية الحالية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل، تُجرى الاستعراضات في مراكز العمل التي بها مقار وفي مراكز العمل الأخرى من الفئة الأولى مرة واحدة في السنة، وفي أوقات مختلفة، حيث يختلف موعد الاستعراض وفقا للظروف الاقتصادية الخاصة بكل واحد من مراكز العمل. ويمكن إجراء استعراض قبل الموعد القانوني للاستعراض إذا كانت هناك زيادة في تكلفة المعيشة بنسبة ٥ في المائة أو أكثر، وذلك بموجب ما يسمى قاعدة الـ ٥ في المائة.

١٨٤ - وأبلغت الأمانة اللجنة أن الجدول الزمني الحالي للاستعراضات المستقلة قد أوجد شعورا بمعاملة مراكز عمل الفئة الأولى معاملة غير منصفة. فعلى سبيل المثال، تؤدي الزيادة في صافي الأجر في نيويورك إلى زيادة مماثلة في جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، ويعني ذلك أن اشتراكات الموظفين في صندوق المعاشات التقاعدية قد ارتفع على نطاق المنظومة وأفضت إلى انخفاض صافي الأجر المقبوض في مراكز العمل الأخرى من الفئة الأولى (ولو بمبلغ صغير). ومن شأن تزامن دورات الاستعراض معالجة هذا القصور وأيضا تعزيز إمكانية التنبؤ بتسويات المرتبات وتبسيط توقعات الميزانية وعمليات إعدادها بالنسبة لمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

١٨٥ - وقدمت الأمانة اقتراحين بشأن تزامن دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في مراكز العمل التي بها مقار ومراكز العمل الأخرى من الفئة الأولى، على النحو التالي:

(أ) الخيار ١: استعراض جميع مراكز العمل التي بها مقار ومراكز العمل الأخرى من الفئة الأولى مرة واحدة فقط في السنة، في موعد يكون قد حُدد سلفا؛

(ب) الخيار ٢: استعراض جميع مراكز العمل التي بها مقار ومراكز العمل الأخرى من الفئة الأولى مرة واحدة في السنة على الأقل، في تاريخ مرور سنة عن استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في نيويورك.

١٨٦ - وفي كلا الخيارين، سيجري تنفيذ استعراض تسوية مقر العمل في نيويورك، بما في ذلك أي تغييرات متعلقة بالاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية، في وقت واحد لجميع مراكز العمل من الفئة الأولى. وفي حالة الخيار ١، ستجري تسوية المرتبات مرة واحدة في السنة كحد أقصى، حيث إن قاعدة الـ ٥ في المائة التي تفضي إلى أكثر من استعراض واحد في السنة لن تعود منطوقة. وهكذا فإن الفرق الوحيد بين الخيارين هو إلغاء قاعدة الـ ٥ في المائة في الخيار ١ والاحتفاظ بها في الخيار ٢. وقد أحرزت الأمانة تقييماً لأثر هذه المقترحات على عملياتها وخلصت إلى أنه لن تترتب على أي من الخيارين آثار تذكر في الميزانية أو في الموارد البشرية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٨٧ - أعرب ممثلو شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق عن تأييدهم للخيار ٢، الذي يقضي باستعراض جميع مراكز العمل التي بها مقار ومراكز العمل الأخرى من الفئة الأولى مرة واحدة في السنة على الأقل، في تاريخ مرور سنة عن استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في نيويورك، وأضافوا أن ذلك سيساهم في ضمان إمكانية التنبؤ والشفافية في تسويات المرتبات. وأعرب ممثلو اتحادات الموظفين أيضاً عن تأييدهم لهذا الخيار. وأكد ممثلو كل من المنظمات واتحادات الموظفين على أهمية استمرار استخدام قاعدة الـ ٥ في المائة بالنسبة للمواقع التي تزيد فيها معدلات تضخم عما كان متوقعاً.

١٨٨ - ورداً على الاستفسارات، أوضحت الأمانة أن الفرق الرئيسي بين الخيارين هو الخيار ١ سينطوي على إجراء استعراض جميع مراكز العمل المعنية مرة واحدة فقط في السنة، على فترات منتظمة مدتها ١٢ شهراً، في حين أن الخيار ٢ ستجرى الاستعراضات ضمنه مرة واحدة على الأقل كل ١٢ شهراً، مع إمكانية إجراء استعراض آخر، تبعاً لتطور تكلفة المعيشة في نيويورك، أي عند تطبيق قاعدة الـ ٥ في المائة. واتفق أعضاء اللجنة على أن تزامن دورات استعراض تسوية مقر العمل من شأنه أن يعزز الشفافية وإمكانية التنبؤ في تسويات المرتبات، ولكنهم شددوا في الوقت نفسه على ضرورة التصدي لإمكانية جماع التضخم في بعض المواقع. وأخيراً، تقرر أن تستجيب اللجنة لطلب الجمعية العامة بتقديم مقترحات بشأن تزامن دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل؛ وأن تكون اللجنة الاستشارية لشؤون

تسوية مقر العمل هي أول من ينظر، خلال دورتها القادمة، في مسألة الإبقاء على قاعدة الـ ٥ في المائة وذلك ضمن إطار استعراضها لتعديل القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل.

القرار الذي اتخذته اللجنة

١٨٩ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) استعراض تصنيفات تسوية مقر العمل لجميع مراكز العمل التي بها مقار ومراكز العمل الأخرى من الفئة الأولى مرة كل سنة في تاريخ مرور سنة عن استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في نيويورك؛

(ب) إحالة مسألة استمرار استخدام قاعدة الـ ٥ في المائة بالنسبة لمراكز العمل من الفئة الأولى إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل لتنظر فيها في دورتها المقبلة وضمن سياق استعراضها للقواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل.

الفصل الخامس

شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا

ألف - منهجيات الدراسة الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة: تسويات المرتبات في مراكز العمل التي تضم أقل من ٣٠ موظفا

١٩٠ - في عام ٢٠١١ وبعد أن تمت الموافقة على المنهجية المنقحة لإجراء الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في مراكز العمل غير التي فيها مقار ومراكز العمل المماثلة (المنهجية الثانية)، قررت اللجنة استخدام طرائق بديلة عن الدراسات الاستقصائية الشاملة لاستعراض جداول المرتبات في مراكز العمل التي تضم أقل من ٣٠ موظفا من فئة الخدمات العامة. ولذا تقدّم اللجنة، بصفتها الوكالة المسؤولة عن معظم مراكز العمل، بطلب إلى الأمم المتحدة من أجل دراسة هذه الطرائق وتقديم تقرير إلى اللجنة في وقت لاحق. ونظرت اللجنة، في دورتها الثامنة والسبعين، في مقترحات الوكالة المسؤولة بالنسبة لهذه المواقع التي تدرج في الفئة الخامسة حسب المنهجية الثانية ويشار إليها كمراكز عمل غير مشمولة بدراسات استقصائية. وتتعلق هذه المقترحات بمجموعة أمور من بينها ما يلي:

(أ) استعراض المرتبات في كل مركز من مراكز العمل غير المشمولة بدراسات استقصائية؛

(ب) استكمال و/أو إنشاء بدلات لإعالة الطفل أو الزوج، أو بدلات للغة والجنابة في مراكز العمل غير المشمولة بدراسات استقصائية؛

(ج) إجراء مقارنات مرجعية مع أسواق العمل المحلية لضمان القدرة التنافسية على المدى الطويل لمرتبات الأمم المتحدة في مراكز العمل غير المشمولة بدراسات استقصائية؛

(د) استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والعنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي من جدول المرتبات في مراكز العمل غير المشمولة بدراسات استقصائية؛

(هـ) إدراج مراكز العمل ضمن الفئة الخامسة وسحبها من هذه الفئة.

١٩١ - ونظرا لقلة عدد الموظفين المعيّنين محليا في مراكز عمل الفئة الخامسة، ونظرا لأنه ليس من المجدي من حيث التكلفة إجراء دراسات استقصائية شاملة للمرتبات في هذه المواقع، فإن اعتماد نوع من آليات المقايسة لإعادة النظر في المرتبات قد يساعد في تبسيط

عملية الاستعراض. لذلك، اقترح وضع آلية مماثلة إلى أقصى حد للحركات السابقة في مرتبات موظفي الأمم المتحدة، وذلك باستخدام إحدى الطرق التالية: مؤشرات سوق العمل، ومؤشرات أسعار الاستهلاك، وحركة المرتبات في جهات التوظيف المحددة كأساس للمقارنة، وبيانات سوق العمل المستمدة من مصادر خارجية، أو الجمع بين هذه الطرق.

١٩٢ - ولكي تحتفظ مرتبات موظفي الأمم المتحدة بمكانتها ضمن أفضل جهات التوظيف في سوق العمل المحلي، ستجرى مقارنة مرجعية كل خمس سنوات، ويقتضي ذلك مقارنة مرتبات النظام الموحد في الوظائف التي تضم أكبر عدد من الموظفين مع أسعار السوق. ويمكن تحقيق ذلك إما باستخدام بيانات الموردين الخارجيين وإما بإجراء دراسة استقصائية بسيطة لعدد قليل من جهات التوظيف ذات القدرة التنافسية التي تمثل القطاعين العام والخاص. وعلاوة على ذلك، يتم في حالات ارتفاع معدلات التضخم تطبيق حد أقصى نسبته ٢٠ في المائة سنوياً على أحد المؤشرات المتعلقة بالتضخم أو بحركة الأسعار. وفي ظل هذه الظروف، ستجرى مقارنات مرجعية أكثر تواتراً مع سوق العمل حفاظاً على صلة مرتبات موظفي الأمم المتحدة بسوق العمل.

١٩٣ - وسيُستند في تحديد بدل الإعالة والبدلات الأخرى وفي تنقيحها الدوري إلى المبالغ الدنيا أو إلى الامتيازات الضريبية والمدفوعات الاجتماعية.

١٩٤ - وستكون مسؤولية مراقبة أسواق العمل المحلية والشروع في استعراض المرتبات رهنا بإمكانية الاطلاع على البيانات، ويمكن إسناد هذه المسؤولية إما إلى الوكالة المسؤولة وإما إلى لجنة دراسة المرتبات المحلية.

١٩٥ - وأخيراً، اقترحت إعادة حساب المرتبات الإجمالية الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بتطبيق الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وقت إجراء المقارنة المرجعية. وبين مقارنة مرجعية وأخرى، سيُعدّل كل مرتب من المرتبات الإجمالية الداخلة في حساب المعاش التقاعدي والأجر الصافي في نفس اليوم وبنفس النسبة (مبدأ التعديل المتكافئ). وسيظل العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، حيثما يوجد حالياً، دون تغيير كنسبة مئوية من مجموع الأجر الصافي.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٩٦ - أعربت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تأييدها للتوصيات.

وأعادت الأمم المتحدة والمنظمات التي تؤدي دور الوكالات الرائدة في مراكز عمل الفئة الخامسة تأكيد التزامها بالعمل عن كثب مع لجنة الخدمة المدنية الدولية في تنفيذ التوصيات المقترحة.

١٩٧ - وأشارت اللجنة إلى أن هناك بعض الاختلافات في الممارسة المتبعة حالياً في تعديل بدل الإعالة وغيره البدلات بين مراكز العمل التي فيها مقار والمواقع المماثلة من جهة، وبين سائر مراكز العمل من جهة أخرى. ففي مراكز العمل الأولى، ظلت البدلات دون تغيير في الفترة الفاصلة بين الدراسات الاستقصائية الشاملة للمرتبات، في حين عُدلت البدلات في مراكز العمل الأخيرة كلما تم استعراض جدول المرتبات. وأوضحت اللجنة أن مبرر هذه الاختلافات لا يتضح بسهولة ولذلك ينبغي التطرق له.

١٩٨ - وأبلغت اللجنة كذلك بأن المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة يُعاد، وفقاً للقواعد السارية من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (المادة ٥٤ والتذييل ألف)، حسابه باستخدام الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين السائد عند إجراء الدراسات الاستقصائية الشاملة. وفي الفترة الفاصلة بين هذه الدراسات، يتم تعديل هذا المرتب في اليوم نفسه وبنفس النسبة المئوية التي يتم بها تعديل المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي (مبدأ التعديل المتكافئ). ومع ذلك، وبعد أن أصبحت هذه الدراسات يستعاض عنها بمقارنات مرجعية لمراكز العمل من الفئة الخامسة، اقترح إخضاع المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي لإعادة الحساب في كل مناسبة تجرى فيها عملية من هذه العمليات. ولما كانت هذه الدراسات الاستقصائية والمقارنات المرجعية تتم في نفس الفترة، فإنه سيتم بالتالي التأكد من اتساق النهج المعتمد في تعديل المعاش التقاعدي في جميع المواقع. لذلك، ولأغراض حساب الأجر الداخل في حساب المعاش، ستُعامل المقارنات المرجعية في مراكز العمل من الفئة الخامسة على أنها بمثابة دراسات استقصائية شاملة في جميع المواقع الأخرى. وبحسب ما ورد من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، ستكون الحالات المقترحة لإجراء المقارنات المرجعية مشمولةً بأحكام الصيغة الحالية من النظام الأساسي للصندوق.

١٩٩ - ورأت اللجنة أنه من المهم أن يتم، حسب الإمكان، إدراج الخدمة المدنية الوطنية في عينة الخدمات المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، التي ستجرى عليها المقارنة المرجعية. كما أنه يجوز اختيار حركة الأجور بالخدمة المدنية الوطنية لإجراء المقايسة، كلما كان الأمر ممكناً وحيثما توافرت البيانات اللازمة. لذلك، يمكن على وجه الخصوص أن يتم النظر في البلدان

التالية المدرجة حاليا ضمن إطار الفئة الخامسة: أستراليا وإيرلندا والبرتغال وجمهورية كوريا وسنغافورة والسويد وفنلندا ومالطة وموناكو والنرويج ونيوزيلندا.

٢٠٠ - وأخيرا، وبالنظر إلى ما طلبته الجمعية العامة إلى اللجنة في القرار ٢٥٣/٦٨ من عدم زيادة أي من البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها إلى حين تقديم نتائج الاستعراض الشامل المقرر إجراؤه بموجب القرار ٢٥٧/٦٧ إلى الجمعية العامة لكي تنظر فيه، ذكرت اللجنة بما أقرته من عدم زيادة بدلات الإعالة بالنسبة إلى موظفي فئة الخدمات العامة بمؤسسات النظام الموحد الموجودة في مدريد، وذلك إلى حين عرض توصياتها المتعلقة بالاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر. وهي ترى ضرورة مراعاة هذا القرار من جانب الوكالات المسؤولة عن إجراء وتنفيذ نتائج الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط التوظيف السائدة في المواقع الأخرى.

قرارات اللجنة

٢٠١ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) تعديل المرتبات في مراكز العمل التي لديها أقل من ٣٠ موظفا من فئة الخدمات العامة ينبغي أن يتم وفق إحدى الطرائق التالية:

١' تتبّع أحد المؤشرات الاقتصادية الموثوقة مثل مؤشر لأسعار الاستهلاك، أو مؤشر العمل/الأجور، أو حركة أسواق الأجور المستقاة من بائعين من ذوي السمعة الجيدة؛ وينبغي تطبيق حد أقصى قدره ٢٠ في المائة في السنة على أحد المؤشرات المتعلقة بحركة التضخم أو الأسعار؛ أو

٢' تتبّع حركة الأجور المدفوعة من جانب صاحب عمل بعينه؛

٣' الطريقة التي يتم اختيارها ينبغي اختبارها على حركات مرتبات موظفي الأمم المتحدة في مركز العمل؛

(ب) المسؤولية عن الشروع في الاستعراض السنوي ينبغي أن تُعهد إلى الوكالة المعنية عند يكون المؤشر المختار متاحا على شبكة الإنترنت، أو عندما يكون الاستعراض مستندا إلى تعقّب حركة الأجور لدى صاحب العمل المتخذ أساسا للمقارنة. وإذا لم يكن المؤشر متاحا على الشبكة، تعتمد لجنة دراسة الرواتب المحلية إلى رصده والإبلاغ بحركته كل ١٢ شهرا لدى لجنة دراسة الرواتب المحلية؛

(ج) إجراء مقارنات مرجعية دورية للتأكد من بقاء المرتبات عند مستوى يعادل ما هو موجود لدى أفضل المشغلين في السوق العمل، وذلك باتباع إحدى الطرائق التالية:

١' يفضل أن تتم المقارنات المرجعية بإجراء مقارنة مباشرة بين مرتبات موظفي الأمم المتحدة المدفوعة لطائفة من الوظائف المختارة وبين ما هو متداول في السوق من المرتبات المدفوعة لوظائف مماثلة، وأن تكون النسبة المنشودة في ذلك هي المئين الخامس والسبعين؛

٢' أو بإجراء دراسة استقصائية مبسطة لعدد قليل من أرباب العمل التنافسيين الذين يمثلون القطاعين العام والخاص؛

(د) لا بد أيضاً من مقارنة مرجعية عندما تكون آخر دراسة استقصائية للأجور قد أجريت قبل خمس سنوات أو أكثر، أو عندما لا تكون هناك جداول للمرتبات محددة من قبل. أما الفترات العادية لإجراء هذه المقارنات فهي مرة كل خمس سنوات. غير أن الأمر قد يتطلب إجراءها أكثر من ذلك في المواقع التي تكون نسبة التضخم فيها باستمرار في حدود ٢٠ في المائة سنوياً، أو في مراكز العمل التي معدلات أكبر لتعاقب الموظفين وصعوبات في مجال التوظيف؛

(هـ) يُعاد احتساب المرتب الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي على أساس الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وقت إجراء المقارنة المرجعية التي تتم بدلا الدراسة الاستقصائية الشاملة للأجور؛

(و) يتم الإبقاء على نسب العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي عند المستويات التي حُدِّدت سابقاً ضمن الدراسات الاستقصائية الشاملة لأجور الموظفين؛

(ز) رهنا بأحكام الفقرة ٢٠٣ أدناه، يتم العمل بنهج عام قوامه تعديل بدلات الإعالة وغيرها من البدلات في زمن إجراء المقارنات المرجعية، وذلك بالاستناد إلى ما يلي:

١' مواصلة تنقيح بدل اللغة على أساس التغييرات التي تطرأ على جدول المرتبات؛

٢' علاوة الأطفال، عندما تكون مستندة إلى الممارسة المحلية، يتم تعديلها وفق الأحكام ذات الصلة من قوانين الضمان الاجتماعي و/أو قوانين الضريبة على الدخل؛ بخلاف ذلك، تخضع هذه العلاوة للتنقيح بحسب التغييرات التي تطرأ على جدول المرتبات؛

٣' بدلات الزوج، والمعال من الدرجة الثانية، والدفن يتم تنقيحها وفق أحكام قوانين الضمان الاجتماعي و/أو قوانين الضريبة على الدخل.

٢٠٢ - وقررت اللجنة أيضا أنه سيكون من المستصوب المقارنة بالخدمة المدنية الوطنية في تعديل الأجور في مراكز العمل هذه في إطار الفئة الخامسة، كلما سمحت بذلك سوق العمل القائمة على الظروف الاقتصادية السائدة في الاقتصادات العالية التقدم.

٢٠٣ - وقررت اللجنة أيضا أن تسترعي انتباه المنظمات إلى ما اتخذته في سياق الدراسة الاستقصائية في مدريد، واستجابة لقرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٨، من قرار بعدم زيادة البدلات إلى حين تقديم توصياتها بشأن الاستعراض الشامل إلى الجمعية العامة، وذلك بغرض كفالة العمل بنهج ثابت في تعديل البدلات في جميع المواقع.

باء - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

٢٠٤ - استنادا إلى استعراض منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا في المقر وفي مراكز العمل المماثلة (منهجية الاستقصاء الأولى)، أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة استقصائية في مدريد تاريخها المرجعي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣. ويرد في المرفق الخامس من هذا التقرير جدول المرتبات الجديد لفئة الخدمات العامة بمؤسسات النظام الموحد في روما، وذلك بحسبما أوصت اللجنة به الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي يوجد مقرها في مدريد.

٢٠٥ - ويزيد جدول المرتبات الموصى به للمنظمات التي يوجد مقرها في مدريد، والوارد في المرفق الخامس، بنسبة ٢,٩ في المائة عن الجدول الحالي. ويصل أجر أعلى نقطة من الجدول المقترح، والدرجة خ-١٢د/٧، إلى مبلغ ١٤٤ ٦١ يورو، أو ما يعادل ٨٢ ٩٦٣ دولارا من دولارات الولايات المتحدة بحساب سعر الصرف المتداول في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ وقدره ٠,٧٣٧ يورو للدولار الواحد. وفي ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، كان هذا الأجر الصافي (صافي المرتب الأساسي مضافا إليه تسوية مقر العمل) قريبا من مستوى ف-٢/د ٧ لغير المعيلين. أما مجموع الآثار المالية المترتبة على تنفيذ جدول المرتبات الموصى به فقد قدرت بحوالي ١١٠ ٠٠٠ دولار.

٢٠٦ - وبالنظر إلى ما طلبته الجمعية العامة إلى اللجنة في القرار ٢٥٣/٦٨ من عدم زيادة أي من البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها إلى حين تقديم نتائج الاستعراض الشامل المقرر إجراؤه بموجب القرار ٢٥٧/٦٧ إلى الجمعية العامة لكي تنظر فيه، قررت اللجنة عدم تعديل بدلات الإعالة بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة بمؤسسات النظام الموحد الموجودة في

مدريد، وذلك إلى أن تتخذ الجمعية العامة قراراً بشأن التقرير السنوي للجنة عن عام ٢٠١٥، الذي سيتضمن توصيات بشأن الاستعراض. وقرّرت اللجنة أيضاً أن تسترعي انتباه الوكالات المسؤولة عن إجراء الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط التوظيف السائدة في المواقع الأخرى وعن تنفيذ نتائج هذه الدراسات إلى هذا القرار الذي اتخذته وذلك من أجل كفالة العمل بنهج متسق في تعديل البدلات في تلك المواقع.

المرفق الأول

برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦

- ١ - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس الإدارة للمؤسسات الأخرى في النظام الموحد.
- ٢ - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا:
 - (أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛
 - (ب) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛
 - (ج) تقرير عن الدورة السابعة والثلاثين وجدول أعمال الدورة الثامنة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل؛
 - (د) تقرير عن الدورة الثامنة والثلاثين وجدول أعمال الدورة التاسعة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل.
- ٣ - شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين محليا:
 - (أ) دراسات استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في:
 - ١' نيويورك؛
 - ٢' جاماكا؛
 - ٣' لندن؛
 - ٤' جنيف.
 - (ب) استعراض التصنيف الموحد للفئات المهنية.
- ٤ - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين:
 - (أ) استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد؛
 - (ب) مبادئ توجيهية بشأن إنهاء الخدمة بالتراضي مع الموظف؛
 - (ج) تقرير عن مقابلات انتهاء العمل (شبكة الموارد البشرية)؛
 - (د) الترتيبات التعاقدية: استعراض تنفيذ أنواع العقود الثلاثة؛
- ٥ - رصد تنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة من قبل مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.
- ٦ - تقرير الفريق العامل المعني بإطار إدارة الموارد البشرية.

14-59422

82/87

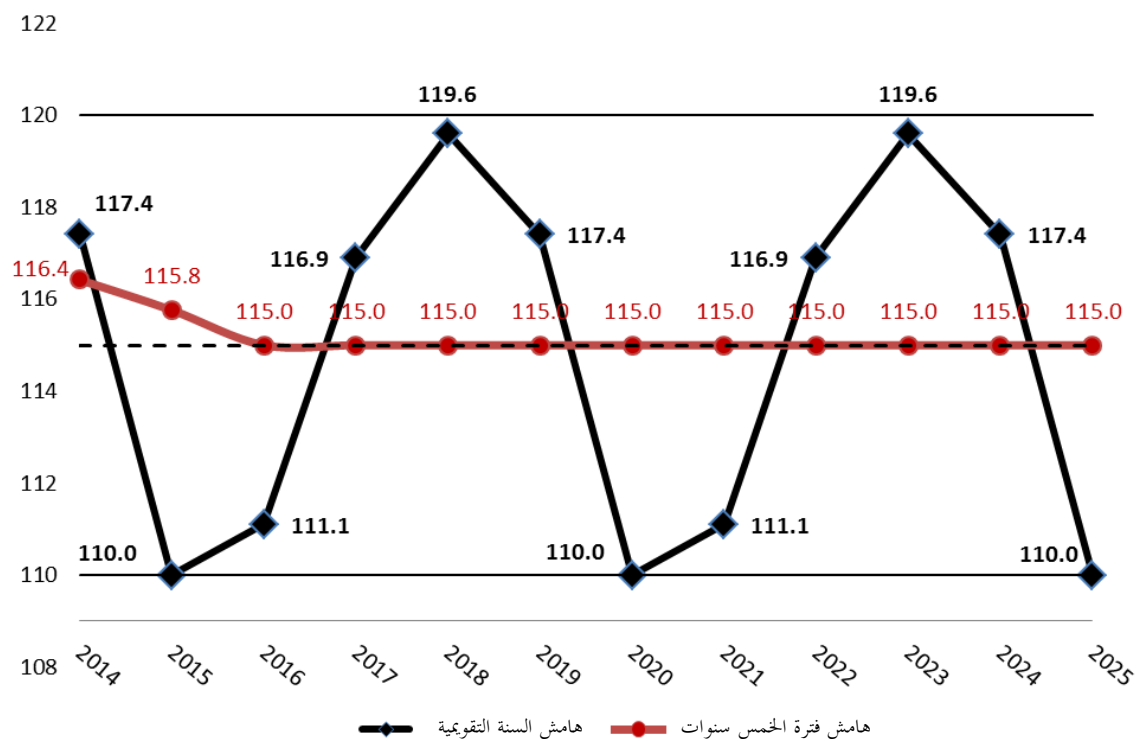
المرفق الثالث

جدول مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا متضمنا المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها
بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥
(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة/الدرجة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
وكيل أمين إجمالي عام	١٩١ ٨٥٦														
الصافي (م)	١٤٧ ٧٩٩														
الصافي (غ م)	١٣٣ ٠١٢														
أمين عام مساعد إجمالي	١٧٤ ٣٧١														
الصافي (م)	١٣٥ ٥٦٠														
الصافي (غ م)	١٢٢ ٧٥٤														
مد-٢ إجمالي	١٤٣ ٠٧٣	١٤٦ ١٠٤	١٤٩ ١٣٨	١٥٢ ٢٦٤	١٥٥ ٤٢٧	١٥٨ ٥٨٩									
الصافي (م)	١١٣ ٤٤٣	١١٥ ٦٥٦	١١٧ ٨٧١	١٢٠ ٠٨٥	١٢٢ ٢٩٩	١٢٤ ٥١٢									
الصافي (غ م)	١٠٤ ٢١٩	١٠٦ ٠٨٧	١٠٧ ٩٤٨	١٠٩ ٨٠٤	١١١ ٦٥٥	١١٣ ٤٩٥									
مد-١ إجمالي	١٣٠ ٧٤٥	١٣٣ ٤١٠	١٣٦ ٠٦٦	١٣٨ ٧٣٠	١٤١ ٣٩٥	١٤٤ ٠٥٣	١٤٦ ٧١٩	١٤٩ ٣٧٩	١٥٢ ١٢٩						
الصافي (م)	١٠٤ ٤٤٤	١٠٦ ٣٨٩	١٠٨ ٣٢٨	١١٠ ٢٧٣	١١٢ ٢١٨	١١٤ ١٥٩	١١٦ ١٠٥	١١٨ ٠٤٧	١١٩ ٩٩٠						
الصافي (غ م)	٩٦ ٥٤٠	٩٨ ٢٢٨	٩٩ ٩١٥	١٠١ ٥٩٥	١٠٣ ٢٧٤	١٠٤ ٩٤٨	١٠٦ ٦١٥	١٠٨ ٢٨٢	١٠٩ ٩٤٣						
ف-٥ إجمالي	١٠٨ ١٤٨	١١٠ ٤١٢	١١٢ ٦٧٨	١١٤ ٩٤١	١١٧ ٢١٠	١١٩ ٤٧١	١٢١ ٧٤٠	١٢٤ ٠٠٣	١٢٦ ٢٦٨	١٢٨ ٥٣٣	١٣٠ ٧٩٩	١٣٣ ٠٦٢	١٣٥ ٣٢٩		
الصافي (م)	٨٧ ٩٤٨	٨٩ ٦٠١	٩١ ٣٥٥	٩٢ ٩٠٧	٩٤ ٥٦٣	٩٦ ٢١٤	٩٧ ٨٧٠	٩٩ ٥٢٢	١٠١ ١٧٦	١٠٢ ٨٢٩	١٠٤ ٤٨٣	١٠٦ ١٣٥	١٠٧ ٧٩٠		

الرتبة/الدرجة		١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
الصافي		٨١ ٧٠٤	٨٣ ١٧٤	٨٤ ٦٣٨	٨٦ ١٠٢	٨٧ ٥٦٤	٨٩ ٠٢٠	٩٠ ٤٧٧	٩١ ٩٣٠	٩٣ ٣٨١	٩٤ ٨٢٩	٩٦ ٢٧٦	٩٧ ٧١٦	٩٩ ١٥٨		
(غ م)																
ف-٤ الإجمالي		٨٩ ٠٣٥	٩١ ٠٥٦	٩٣ ٠٧٥	٩٥ ٠٩٤	٩٧ ١١٥	٩٩ ١٣٣	١٠١ ٢٤٩	١٠٣ ٤٣٤	١٠٥ ٦٢١	١٠٧ ٨٠٤	١٠٩ ٩٩٣	١١٢ ١٧٥	١١٤ ٣٦٢	١١٦ ٥٤٩	١١٨ ٧٣٦
الصافي (م)		٧٣ ٣٣٨	٧٤ ٩٣٤	٧٦ ٥٢٩	٧٨ ١٢٤	٧٩ ٧٢١	٨١ ٣١٥	٨٢ ٩١٢	٨٤ ٥٠٧	٨٦ ١٠٣	٨٧ ٦٩٧	٨٩ ٢٩٥	٩٠ ٨٨٨	٩٢ ٤٨٤	٩٤ ٠٨١	٩٥ ٦٧٧
الصافي		٦٨ ٢٩٤	٦٩ ٧٤٦	٧١ ٢٠٠	٧٢ ٦٤٦	٧٤ ٠٩٥	٧٥ ٥٤٢	٧٦ ٩٨٩	٧٨ ٤٣١	٧٩ ٨٧٣	٨١ ٣١٥	٨٢ ٧٥٢	٨٤ ١٩١	٨٥ ٦٢٩	٨٧ ٠٦٤	٨٨ ٤٩٨
(غ م)																
ف-٣ الإجمالي		٧٣ ١٨١	٧٥ ٠٥١	٧٦ ٩٢٢	٧٨ ٧٨٧	٨٠ ٦٥٩	٨٢ ٥٢٨	٨٤ ٣٩٦	٨٦ ٢٦٨	٨٨ ١٣٧	٩٠ ٠٠٦	٩١ ٨٧٨	٩٣ ٧٤٦	٩٥ ٦١٦	٩٧ ٤٨٥	٩٩ ٣٥٣
الصافي (م)		٦٠ ٨١٣	٦٢ ٢٩٠	٦٣ ٧٦٨	٦٥ ٢٤٢	٦٦ ٧٢١	٦٨ ١٩٧	٦٩ ٦٧٣	٧١ ١٥٢	٧٢ ٦٢٨	٧٤ ١٠٥	٧٥ ٥٨٤	٧٧ ٠٥٩	٧٨ ٥٣٧	٨٠ ٠١٣	٨١ ٤٨٩
الصافي		٥٦ ٧٦٦	٥٨ ١٢٣	٥٩ ٤٨٤	٦٠ ٨٤٠	٦٢ ٢٠١	٦٣ ٥٥٨	٦٤ ٩١٤	٦٦ ٢٧٥	٦٧ ٦٣١	٦٨ ٩٩٠	٧٠ ٣٤٣	٧١ ٦٩٩	٧٣ ٠٤٩	٧٤ ٤٠٥	٧٥ ٧٥٩
(غ م)																
ف-٢ الإجمالي		٦٠ ٠٢٥	٦١ ٦٩٧	٦٣ ٣٧٠	٦٥ ٠٤٣	٦٦ ٧١٥	٦٨ ٣٨٥	٧٠ ٠٥٩	٧١ ٧٢٩	٧٣ ٤٠١	٧٥ ٠٧٦	٧٦ ٧٤٦	٧٨ ٤١٩			
الصافي (م)		٥٠ ٤٢٠	٥١ ٧٤١	٥٣ ٠٦٢	٥٤ ٣٨٤	٥٥ ٧٠٥	٥٧ ٠٢٤	٥٨ ٣٤٧	٥٩ ٦٦٦	٦٠ ٩٨٧	٦٢ ٣١٠	٦٣ ٦٢٩	٦٤ ٩٥١			
الصافي		٤٧ ٢٩٢	٤٨ ٤٩١	٤٩ ٦٨٦	٥٠ ٨٨٤	٥٢ ٠٨٠	٥٣ ٢٧٨	٥٤ ٤٩٤	٥٥ ٧٠٨	٥٦ ٩٢٧	٥٨ ١٤٢	٥٩ ٣٥٤	٦٠ ٥٧٤			
(غ م)																
ف-١ الإجمالي		٤٦ ٩٥٦	٤٨ ٤٥٣	٤٩ ٩٤١	٥١ ٥٤٨	٥٣ ١٥٢	٥٤ ٧٥٩	٥٦ ٣٦٧	٥٧ ٩٧٧	٥٩ ٥٨٠	٦١ ١٨٦					
الصافي (م)		٣٩ ٩١٣	٤١ ١٨٥	٤٢ ٤٥٠	٤٣ ٧٢٣	٤٤ ٩٩٠	٤٦ ٢٦٠	٤٧ ٥٣٠	٤٨ ٨٠٢	٥٠ ٠٦٨	٥١ ٣٣٧					
الصافي		٣٧ ٦٤٩	٣٨ ٨٢٠	٣٩ ٩٩١	٤١ ١٦٠	٤٢ ٣٢٩	٤٣ ٤٩٩	٤٤ ٦٦٩	٤٥ ٨٢٤	٤٦ ٩٧٤	٤٨ ١٢٤					
(غ م)																

مثال توضيحي لإدارة هامش متوسط فترة الخمس سنوات عند نقطة الوسط المستصوبة



المرفق الخامس

جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا في مدريد

(باليورو سنويا)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣

الرتبة/الدرجة ١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢*
ع-١	٢٢ ٨١٩	٢٣ ٤٣٧	٢٤ ٠٥٥	٢٤ ٦٧٣	٢٥ ٢٩١	٢٥ ٩٠٩	٢٦ ٥٢٧	٢٧ ١٤٥	٢٧ ٧٦٣	٢٨ ٣٨١	٢٨ ٩٩٩
ع-٢	٢٥ ٧٨٨	٢٦ ٤٨٢	٢٧ ١٧٦	٢٧ ٨٧٠	٢٨ ٥٦٤	٢٩ ٢٥٨	٢٩ ٩٥٢	٣٠ ٦٤٦	٣١ ٣٤٠	٣٢ ٠٣٤	٣٢ ٧٢٨
ع-٣	٢٩ ١٤٠	٢٩ ٩٢٦	٣٠ ٧١٢	٣١ ٤٩٨	٣٢ ٢٨٤	٣٣ ٠٧٠	٣٣ ٨٥٦	٣٤ ٦٤٢	٣٥ ٤٢٨	٣٦ ٢١٤	٣٧ ٠٠٠
ع-٤	٣٢ ٩٣٠	٣٣ ٨٢٠	٣٤ ٧١٠	٣٥ ٦٠٠	٣٦ ٤٩٠	٣٧ ٣٨٠	٣٨ ٢٧٠	٣٩ ١٦٠	٤٠ ٠٥٠	٤٠ ٩٤٠	٤١ ٨٣٠
ع-٥	٣٧ ١٢٢	٣٨ ١٢٤	٣٩ ١٢٦	٤٠ ١٢٨	٤١ ١٣٠	٤٢ ١٣٢	٤٣ ١٣٤	٤٤ ١٣٦	٤٥ ١٣٨	٤٦ ١٤٠	٤٧ ١٤٢
ع-٦	٤١ ٨٢٣	٤٢ ٩٥١	٤٤ ٠٧٩	٤٥ ٢٠٧	٤٦ ٣٣٥	٤٧ ٤٦٣	٤٨ ٥٩١	٤٩ ٧١٩	٥٠ ٨٤٧	٥١ ٩٧٥	٥٣ ١٠٣
ع-٧	٤٧ ١٣٠	٤٨ ٤٠٤	٤٩ ٦٧٨	٥٠ ٩٥٢	٥٢ ٢٢٦	٥٣ ٥٠٠	٥٤ ٧٧٤	٥٦ ٠٤٨	٥٧ ٣٢٢	٥٨ ٥٩٦	٥٩ ٨٧٠

* درجة طول مدة الخدمة.

