



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2024

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية
الدورة التاسعة والسبعون
الملحق رقم 30



الرجاء إعادة استعمال الورق

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2024



الأمم المتحدة • نيويورك، 2024

ملاحظة

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

المحتويات *

الصفحة	الفصل
10	مسرد المصطلحات التقنية
11	كتاب الإحالة
12	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2023-2024 التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى
14	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية الموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة
15	موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2023-2024 بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد
16	الأول - المسائل التنظيمية
16	ألف - قبول النظام الأساسي
16	باء - العضوية
17	جيم - الدورات التي عقدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية والمسائل التي بحثتها
17	دال - برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2025-2026
18	الثاني - الإبلاغ والرصد
18	ألف - النظر في المسائل المتعلقة بالنظام الموحد للأمم المتحدة من جانب الجمعية العامة في دورتها الثامنة والسبعين
18	باء - رصد تنفيذ القرارات والتوصيات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة
24	الثالث - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين
24	ألف - استعراض معايير السلوك: تقرير الفريق العامل
27	باء - النتائج الرئيسية المستخلصة من الاستقصاء العالمي للموظفين بشأن شروط الخدمة
35	جيم - الاستقصاء العالمي للموظفين بشأن شروط الخدمة: النتائج الرئيسية المتعلقة بالفئة الفنية والفئات العليا
42	دال - التنوع: رصد توزع أعمار القوة العاملة في النظام الموحد للأمم المتحدة

* يُقرأ جدول المحتويات بالاقتران مع المصنفة المعنونة "البند الذي جرى تناولها في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعامي 2023 و 2024".

53	الرابع - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
53	ألف - التنوع: رصد التنوع الجغرافي في النظام الموحد للأمم المتحدة
63	باء - التنوع: رصد تنفيذ السياسات الجنسانية القائمة وتحقيق التكافؤ بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة .
71	جيم - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا
73	دال - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة
75	هاء - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الخامسة والأربعين وجدول الأعمال المؤقت للدورة السادسة والأربعين
79	واو - منحة التعليم: استعراض المستوى
83	زاي - الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر
83	1 - تقرير الفريق العامل 1: الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر
91	2 - تقرير الفريق العامل 2: العناصر المتصلة بالأسرة/الإعالة، بما في ذلك منحة التعليم
98	3 - تقرير الفريق العامل 3: البدلات والاستحقاقات المتصلة بالخدمة في الميدان
107	الخامس - شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا
107	ألف - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في كينغستون
107	باء - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في روما
109	السادس - شروط الخدمة في الميدان
109	ألف - دفع مبلغ عوضاً عن منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، غير المصنّفة على أنها من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة - تعديل المستوى (الرصد)

المرفقات

114	الأول - برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2025-2026
116	الثاني - تنفيذ إطار الإجازة الوالدية الذي وافقت عليه لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام 2022
118	الثالث - تنفيذ تعديلات النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية (قرار الجمعية العامة 256/77 ألف)
119	الرابع - تطبيق بدل المشقة وحافز التنقل ومعدلات بدل الخطر اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2024
121	الخامس - أبرز النتائج الرئيسية المنبثقة عن الاستقصاء العالمي للموظفين الذي أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2023
126	السادس - تَوَزُّع أعمار القوة العاملة في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
128	السابع - تَوَزُّع أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنظمة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

- 130 الثامن - تَوَزُّعُ أعمار الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها حسب المنظمة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 132 التاسع - تَوَزُّعُ أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في النظام الموحد للأمم المتحدة حسب الرتبة ونوع الجنس في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 133 العاشر - تَوَزُّعُ رتب الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنظمة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 135 الحادي عشر - تَوَزُّعُ أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 136 الثاني عشر - الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة في المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 138 الثالث عشر - متوسط أعمار الموظفين في المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 140 الرابع عشر - متوسط أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا عند الالتحاق بالخدمة حسب نوع الجنس في عام 2023
- 141 الخامس عشر - التمثيل الإقليمي لبرامج التدريب الداخلي وبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 144 السادس عشر - الدول الأعضاء غير الممثلة في ثلاث منظمات أو أكثر ذات نطاقات مستصوبة محددة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 146 السابع عشر - الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في ثلاث منظمات أو أكثر ذات نطاقات مستصوبة محددة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 147 الثامن عشر - الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً في ثلاث منظمات أو أكثر ذات نطاقات مستصوبة محددة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 148 التاسع عشر - عدد الموظفين من الرتبة العليا/مستوى اتخاذ القرار من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في ثلاث منظمات أو أكثر ذات نطاقات مستصوبة محددة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 149 العشرون - عدد الموظفين من الرتبة العليا/مستوى اتخاذ القرار من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً في ثلاث منظمات أو أكثر ذات نطاقات مستصوبة محددة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 151 الحادي والعشرون - البلدان التي ليس لديها موظفون في خمس منظمات أو أكثر ليس لديها مبادئ توجيهية رسمية للتوزيع الجغرافي حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 153 الثاني والعشرون - حالة التمثيل الإقليمي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 154 الثالث والعشرون - التنوع الإقليمي للموظفين من الرتب العليا/مستوى اتخاذ القرار في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023
- 155 الرابع والعشرون - تَوَزُّعُ الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس (من الرتبة ف-1 إلى الفئة غير المصنفة الرتب) في منظومة الأمم المتحدة، للفترة 2011-2021
- 156 الخامس والعشرون - تَوَزُّعُ الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة، حسب الكيان، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021

159	السادس والعشرون - تنفيذ السياسات والتدابير الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، في 1 كانون الثاني/يناير 2024
162	السابع والعشرون - جدول المرتبات المقترحة ونقاط حماية المرتب المقترحة (اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2025)
164	الثامن والعشرون - المقارنة السنوية للهامش وتطوره بمرور الزمن
165	التاسع والعشرون - استنتاجات الفريق العامل 1: الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر
169	الثلاثون - استنتاجات الفريق العامل 2: العناصر المتصلة بالأسرة/الإعالة، بما في ذلك منحة التعليم
172	الحادي والثلاثون - استنتاجات الفريق العامل 3: البدلات والمزايا المتصلة بالخدمة في الميدان
175	الثاني والثلاثون - جداول المرتبات الصافية وبدل الإعالة الموصى بها لموظفي الفئات المعينة محلياً في كينغستون
176	الثالث والثلاثون - جدول المرتبات الصافية وبدل الإعالة الموصى بها لموظفي الفئات المعينة محلياً في روما

البند الذي جرى تناولها في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعامي 2023 و 2024

في محاولة لتيسير نظر الجمعية العامة المرتقب في التقريرين السنويين للجنة الخدمة المدنية الدولية لعامي 2023 و 2024 بشكل متزامن، تتضمن المصفوفة الواردة أدناه قائمة كاملة بالبند المتناولة من قبل اللجنة خلال هاتين السنتين، مع الإشارة إلى الفقرات ذات الصلة من هذا التقرير السنوي لعام 2024 والتقرير السنوي لعام 2023 (A/78/30). ويُتبع نهج مماثل حيال موجزات توصيات اللجنة والآثار المالية المترتبة عليها، حيث ترد إحالات مرجعية إلى كل من التقريرين السنويين لعامي 2024 و 2023، مع الإشارة، حسب الاقتضاء، إلى ما إذا كانت توصيات عام 2023 قد نُفّخت أو نُسخت في عام 2024.

الموضوع		تقرير عام 2023 (A/78/30)	تقرير عام 2024 (A/79/30)	الفقرات
المسائل التنظيمية	7-1	7-1		
قبول النظام الأساسي	3-1	3-1		
العضوية	4	4		
الدورات التي عقدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية والمسائل التي بحثتها	6-5	6-5		
برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2025-2026	لا ينطبق	7		
الإبلاغ والرصد	28-8	34-8		
النظر في المسائل المتعلقة بالنظام الموحد للأمم المتحدة من جانب الجمعية العامة في دورتها الثامنة والسبعين	لا ينطبق	17-8		
رصد تنفيذ القرارات والتوصيات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة	28-19	34-18		
القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها السابعة والسبعين فيما يتصل بعمل لجنة الخدمة المدنية الدولية	18-8	لا ينطبق		
شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين	لا ينطبق	135-35		
استعراض معايير السلوك: تقرير الفريق العامل	لا ينطبق	50-35		
النتائج الرئيسية المستخلصة من الاستقصاء العالمي للموظفين بشأن شروط الخدمة	لا ينطبق	76-51		
الاستقصاء العالمي للموظفين بشأن شروط الخدمة: النتائج الرئيسية المتعلقة بالفئة الفنية والفئات العليا	لا ينطبق	101-77		
التنوع: رصد توزّع أعمار القوة العاملة في النظام الموحد للأمم المتحدة	لا ينطبق	135-102		
شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا	126-29	323-136		
التنوع: رصد التنوع الجغرافي في النظام الموحد للأمم المتحدة	لا ينطبق	167-136		

الموضوع		تقرير عام 2023	تقرير عام 2024	الفقرات
		(A/78/30)	(A/79/30)	
التنوع: رصد تنفيذ السياسات الجنسانية القائمة وتحقيق التكافؤ بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة	لا ينطبق	196-168		
جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	35-29	203-197		
تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة	52-46	211-204		
المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقارير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل وجداول أعمالها	64-53	227-212		
الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر	107-87	323-244		
تقرير الفريق العامل 1: الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر	لا ينطبق	266-244		
تقرير الفريق العامل 2: العناصر المتصلة بالأسرة/الإعالة، بما في ذلك منحة التعليم	لا ينطبق	291-267		
تقرير الفريق العامل 3: البدلات والمزايا المتصلة بالخدمة في الميدان	لا ينطبق	323-292		
الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي: استعراض الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين	45-36		لا ينطبق	
المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقرير عن إمكانية استخدام البيانات الخارجية في الدراسات الاستقصائية لفئات الموظفين وغيرها من البنود ذات الصلة في الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة	75-65		لا ينطبق	
المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: دراسة جدوى وأثر وضع رقم قياسي منفصل لتسوية مقر العمل في برن	86-76		لا ينطبق	
بدلات إعالة الأطفال والمعالين من الدرجة الثانية: الاستجابة لقرار الجمعية العامة 256/77 بـ	126-108		لا ينطبق	
شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا	135-127	329-324		
دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في كينغستون	لا ينطبق	326-324		
دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في روما	لا ينطبق	329-327		
دراسة عن جدوى وأثر وضع جدول مرتبات منفصل لفئة الخدمات العامة في برن	133-127		لا ينطبق	
فئة ضابط الأمن: شروط الخدمة	134		لا ينطبق	
الموظفون الفنيون الوطنيون: شروط الخدمة	135		لا ينطبق	

الموضوع		تقرير عام 2023 (A/78/30)	تقرير عام 2024 (A/79/30)	الفقرات
شروط الخدمة في الميدان		227-136	344-330	
دفع مبلغ عوضاً عن منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، غير المصنّفة على أنها من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة - تعديل المستوى (الرصد)		لا ينطبق	344-330	
منهجية تصنيف مراكز العمل من حيث المشقة: دراسة عن أفضل الممارسات		153-136	لا ينطبق	
بدل المشقة: استعراض المستوى		168-154	لا ينطبق	
حافز التنقل: استعراض المستوى		190-169	لا ينطبق	
بدل الخطر: استعراض المستوى		212-191	لا ينطبق	
بدل الإجلاء الأمني: استعراض المستوى		227-213	لا ينطبق	

مسرد المصطلحات التقنية

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

رسالة مؤرخة 16 آب/أغسطس 2024 موجهة إلى الأمين العام من رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية

يشرفني أن أحيل طيه التقرير السنوي الخمسين للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي أعد وفقا لأحكام المادة 17 من نظامها الأساسي.

وأرجو ممتنا تقديم هذا التقرير إلى الجمعية العامة، وإحالته أيضا، وفقا لما تنص عليه المادة 17 من النظام الأساسي، إلى هيئات إدارة المنظمات الأخرى المشاركة في أعمال اللجنة، عن طريق رؤسائها التنفيذيين، وإلى ممثلي الموظفين.

(توقيع) العربي جاكطة

الرئيس

موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2023-2024 التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى

الفقرة المرجعية

تقرير عام 2023 تقرير عام 2024 الموضوع

ألف - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

1 - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

35 والمرفق الثالث 203 (أ) و (ب) توصي اللجنة الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا، والموافقة أيضا على الصيغة المستكملة لنقاط حماية المرتب لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، كما وردا في المرفق السابع والعشرين لهذا التقرير، على أن يبدأ نفاذهما اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2025، بما يعكس تسوية نسبتهما 9,50 في المائة تُطبق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة بحيث لا يسجل الأجر الصافي أي تغيير. وتعكس التوصية التغيير المركب في مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في فترة السنتين 2023-2024.

2 - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

52 (أ) والمرفق 211 (أ) والمرفق الخامس تبلغ اللجنة الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا العاملين في نيويورك والأجر الصافي للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة قدر بـ 116,9 للسنة التقويمية 2024.

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

125 تكرر اللجنة التوصية التي قدمتها إلى الجمعية العامة، والتي دعت إلى القيام بما يلي، بعد استعراض جدوى تطبيق نهج لتقدير البدلات حسب الموارد، واعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2024:

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

(ب) تحديد بدل إعالة الطفل ذي الإعاقة في مبلغ 6 644 دولارا سنويا؛

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

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

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

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

4 - منحة التعليم: استعراض المستوى

243 (أ) توصي اللجنة الجمعية العامة بأن تطبق، اعتبارا من السنة الدراسية الجارية في 1 كانون الثاني/يناير 2025، جدول السداد التنازلي المنقح والمبلغ الإجمالي المقطوع المنقح مقابل مصاريف الإقامة الداخلية على النحو المبين في الفقرتين 243 (أ) '1' و '2' على التوالي.

5 - دفع مبلغ عوضا عن منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، غير المصنفة على أنها من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة - تعديل المستوى (الرصد)

344 (أ) توصي اللجنة الجمعية العامة بمواصلة البرنامج التجريبي إلى حين الانتهاء من الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر.

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

الفقرة المرجعية

تقرير عام 2023 تقرير عام 2024 الموضوع

شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعينين محليا

1 - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في كينغستون

أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية، كجزء من مسؤولياتها بموجب الفقرة 1 من المادة 12 من نظامها الأساسي، دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة لموظفي فئة الخدمات العامة في كينغستون، وأوصت بجدول المرتبات الناتج عن الدراسة للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي يوجد مقرها في كينغستون، على النحو المبين في المرفق الثاني والثلاثين.

2 - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في روما

أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية، كجزء من مسؤولياتها بموجب الفقرة 1 من المادة 12 من نظامها الأساسي، دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة لموظفي فئة الخدمات العامة في روما، وأوصت بجدول المرتبات الناتج عن الدراسة للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي يوجد مقرها في روما، على النحو المبين في المرفق الثالث والثلاثين.

موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة
2023-2024 بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد

الفقرة المرجعية

تقرير عام 2023 تقرير عام 2024 الموضوع

ألف - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

1 - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

32 والمرفق 200 (أ) و (ب) قُدرت الآثار المالية المترتبة بتوصية اللجنة بتطبيق زيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، على النحو المبين في المرفق السابع والعشرين لهذا التقرير، بحوالي 5,263 ملايين دولار سنوياً على نطاق المنظومة. الثالث والمرفق السابع والعشرون

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

124 قُدرت الآثار المالية المترتبة على المنهجية المقترحة بمبلغ 16,20 مليون دولار سنوياً على نطاق المنظومة.

3 - منحة التعليم: استعراض المستوى

243 (أ) قُدرت الآثار المالية المترتبة على صرف زيادة بنسبة 5,14 في المائة لجدول السداد التنازلي وزيادة بنسبة 8,37 في المائة في المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، اعتباراً من العام الدراسي الجاري في 1 كانون الثاني/يناير 2025، بمبلغ 1,95 مليون دولار و 1,45 مليون دولار سنوياً، على التوالي، على نطاق المنظومة.

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

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

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

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

3 - وعلى إثر تعديلات المادتين 10 و 11 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 256/77 ألف المؤرخ 30 كانون الأول/ديسمبر 2022، فإن هيئات إدارة المنظمات الأعضاء هي بصدد قبول تلك التعديلات. وترد في المرفق الثالث لهذا التقرير قائمة بالمنظمات التي أخطرت الأمين العام خطياً بقبولها التعديلات، وفقاً للمادة 1-3 من النظام الأساسي.

باء - العضوية

4 - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام 2024:

الرئيس:

العربي جاكطة (الجزائر) * (الرئيس) ***

نائب الرئيس:

بوغوسلو وينيد (بولندا) *** (نائب الرئيس) **

الأعضاء:

أندرو بانغالي (سيراليون) ***

خافيير بيلمونت رولدان (إسبانيا) ***

كلوديا أنجيليكا بوينو ريناغا (المكسيك) **

(1) منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة الصحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والمنظمة البحرية الدولية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة السياحة العالمية، والسلطة الدولية لقاع البحار، والمحكمة الدولية لقانون البحار، واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية.

(2) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

سبيريدون فلوغايتس (اليونان) **
 إيغور غولوبوفسكي (الاتحاد الروسي) *
 ميساكو كاجي (اليابان) **
 بان - سوك كيم (جمهورية كوريا) *
 علي كرير (ليبيا) ***
 دجيفري ماونتس (الولايات المتحدة الأمريكية) **
 شونا أولني (كندا) **
 جواو فارغاس (البرازيل) ***
 شياوتشو وانغ (الصين) *
 الحسن زهيد (المغرب) *

* تنتهي فترة العضوية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2024.
 ** تنتهي فترة العضوية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2025.
 *** تنتهي فترة العضوية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2026.

جيم - الدورات التي عقدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية والمسائل التي بحثتها

- 5 - عقدت اللجنة دورتين في عام 2024: الدورة السابعة والتسعون، التي عُقدت في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، في الفترة من 5 إلى 15 آذار/مارس؛ والدورة الثامنة والتسعون، التي عقدت في مقر منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة في روما، في الفترة من 15 إلى 26 تموز/يوليه 2024.
- 6 - وبحثت اللجنة في هاتين الدورتين مسائل نابعة من مقررات الجمعية العامة وقراراتها، ومن نظامها الأساسي. وترد في هذا التقرير مناقشة لعدد من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية وتتطلب اتخاذ إجراءات بشأنها أو النظر فيها من جانب اللجنة.

دال - برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2025-2026

- 7 - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة 2025-2026 في المرفق الأول.

الفصل الثاني

الإبلاغ والرصد

ألف - النظر في المسائل المتعلقة بالنظام الموحد للأمم المتحدة من جانب الجمعية العامة في دورتها الثامنة والسبعين

8 - كان معروضا على اللجنة مذكرة من أمانتها بشأن نظر الجمعية العامة في دورتها الثامنة والسبعين في بندين يتعلقان بالنظام الموحد: '1' التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2023؛ '2' استعراض هيكل الولاية القضائية للنظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير الأمين العام. وعلى الرغم من عدم مشاركة لجنة الخدمة المدنية الدولية ولا أمانتها بشكل مباشر في أعمال إعداد أو عرض التقرير المتعلق بهيكل الولاية القضائية، التي تمت بقيادة الأمم المتحدة، فإن تفاصيل نظر الجمعية في البند قد أدرجت أيضا في المذكرة نظرا لما له من تأثير على عمل اللجنة.

9 - وفيما يتعلق بالتقرير السنوي للجنة، قررت الجمعية العامة، رغم الإيضاحات العديدة التي تم تلقيها شفويا وخطيا بشأن مختلف المواضيع ورغم المداولات المستفيضة التي جرت، عدم اتخاذ أي إجراء بشأنه. وهذا يعني أن البنود المدرجة في إطار المادة 10 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، مثل تعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وتعديل بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية، ظلت معلقة في انتظار معاودة الجمعية العامة النظر فيها في وقت لاحق. أما بالنسبة للبنود المدرجة في إطار المادة 11 (ب) من النظام الأساسي، مثل تعديل مستويات بدل المشقة وحافز التنقل وبدل الخطر، فقد سُرع في تنفيذها على النحو الذي قرّره اللجنة اعتبارًا من 1 كانون الثاني/يناير 2024. وفيما يتعلق بسائر البنود الواردة في التقرير السنوي، من قبيل الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر، وتسوية مقر العمل، وسائر المواضيع، فقد مضى العمل بشأنها على النحو الذي وافقت عليه اللجنة، وفقا لنظامها الأساسي وبرنامج عملها.

10 - وفيما يتعلق باستعراض هيكل الولاية القضائية للنظام الموحد للأمم المتحدة، أشير إلى أن الاستعراض قد بدأ في أعقاب سلسلة من الأحكام النهائية التي أصدرتها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ونُحّي جانبها بموجب دفع مبالغ تسوية مقر العمل المحسوبة وفقا لمضاعفات تسوية مقر العمل التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية لجنيف في عام 2017. وفي عام 2019، اتخذت الجمعية العامة قرارها 255/74 بآء الذي لاحظت فيه مع القلق التحدي المتمثل في وجود محكمتين إداريتين مستقلتين ذاتي ولاية قضائية متزامنة لدى المنظمات المشاركة في النظام الموحد وطلبت إلى الأمين العام أن يجري استعراضا لهيكل الولاية القضائية للنظام الموحد ويقدم استنتاجات الاستعراض والتوصيات إلى الجمعية. وأعدّ الأمين العام ثلاثة تقارير عن الهيكل القضائي للنظام الموحد للأمم المتحدة: A/75/690 و A/77/222 و A/78/154. وفي أعقاب نظرها في التقرير الثاني (A/77/222)، دعت الجمعية الأمين العام، في قرارها 257/77، إلى أن يكمل العمل المتعلق بالجوانب القانونية والعملية المعلقة المتصلة بهيكل الولاية القضائية للنظام الموحد للأمم المتحدة، وقررت أن يختتم الأمين العام استعراض هيكل الولاية القضائية لنظام الأمم المتحدة الموحد بحلول 31 كانون الأول/ديسمبر 2023.

11 - وبعد النظر في تقرير الأمين العام الثالث والأخير عن الموضوع (A/78/154) في دورتها الثامنة والسبعين، قررت الجمعية العامة عدم اتخاذ أي إجراء بشأنه، وهو ما أدى من وجهة نظر الأمين العام إلى

اختتام الاستعراض. غير أن الأمين العام قد أشار في تقريره إلى أنه "من شأن ترك المسألة دون معالجة أن يشكل تكراراً للجهود الفاشلة السابقة التي بذلت لحل التحديات الكامنة في وجود نظامين مستقلين للمحاكم" (المرجع نفسه، الفقرة 76 (ه)).

المنافسة التي دارت في اللجنة

12 - أحاطت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق واتحادات الموظفين الثلاثة جميعها علماً بالوثيقة. وفي حين لم يكن لدى شبكة الموارد البشرية أي تعليقات أو ملاحظات أخرى، فقد أعربت اتحادات الموظفين عن قلقها إزاء عدم اتخاذ الجمعية العامة أي إجراء بشأن البنود المتعلقة بالنظام الموحد. وأقر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مع الامتثال بتنفيذ البنود المندرجة في إطار المادة 11 (ب) من النظام الأساسي للجنة، وأكد أهمية توثيقي اليقظة وممارسة الرقابة فيما يتعلق بتلك البنود. واعتبر الاتحاد هذا الإجراء من جانب اللجنة عملاً استباقياً ودليلاً على التزام اللجنة بمعالجة الجوانب الحيوية في مجموعة عناصر الأجر. وأعربت اتحادات الموظفين عن خيبة أملها إزاء تأجيل استعراض بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية مرة أخرى.

13 - وشكرت اللجنة الرئيس ونائب الرئيس على ما قاما به من عمل لضمان إجراء حوار مثمر مع الدول الأعضاء. وفي الوقت نفسه، أعرب العديد من الأعضاء عن قلقهم إزاء عدم اتخاذ الجمعية العامة أي إجراء بشأن البنود المتعلقة بالنظام الموحد. وأعربوا عن أملهم في أن يتسنى للجمعية في دورتها المقبلة معاودة النظر في البنود المتعلقة المندرجة في إطار المادة 10 من النظام الأساسي للجنة وتقديم توجيه بهذا الخصوص.

14 - وأبلغت اللجنة بأنه بينما كانت هناك حالات سابقة لعدم اتخاذ الجمعية العامة أي إجراء بشأن ولو على الأقل بعض من البنود المتعلقة بالنظام الموحد، أو لإرجائها النظر فيها إلى الدورة المستأنفة، فإنه لم يتم في عام 2023 اتخاذ أي إجراء بشأن تقرير اللجنة ككل⁽³⁾. ودون تنفيذ أسباب مثل هذا القرار، أشار بعض أعضاء اللجنة إلى أنه إذا أصبح عدم إصدار الجمعية أي قرار أمراً أكثر شيوعاً، فإن هذا قد تترتب عليه آثار أخطر بالنسبة للتعديل التراكمي للمرتبات الأساسية/الدنيا وللبنود الأخرى المندرجة في إطار المادة 10 من النظام الأساسي للجنة. وفي هذا الصدد، أعرب عن القلق بوجه خاص إزاء عدم اتخاذ أي إجراء بشأن تعديل بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية. فقد ظل المستوى الأساسي لهذه البدلات مجمداً لمدة 12 عاماً، وذلك على الرغم من الخطوات الهامة التي اتخذتها اللجنة والأمانة لمعالجة شواغل الجمعية، بما في ذلك من خلال تحسين المنهجية وتقديم شرح أفضل لمبررات مختلف الخيارات والآثار المترتبة عليها.

15 - وبينما شعر معظم الأعضاء بخيبة أمل لعدم اتخاذ أي قرار بشأن تقرير اللجنة، اعتبر البعض أن عدم اتخاذ أي إجراء لا يمثل حكماً تقييمياً على عمل اللجنة. وشدد عدة أعضاء على أنه بينما يلزم لتفعيل توصية اللجنة انتظار موافقة الجمعية العامة، فإن قراراتها في إطار المادة 11 ينبغي تنفيذها من قبل

(3) انظر قرار الجمعية العامة 268/59، الذي أرجأت فيه الجمعية العامة اتخاذ قرار بشأن جزء واحد من تقرير اللجنة لعام 2004 (A/59/30)، المجلد الثاني)، وهو الجزء المتعلق بالفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية، ثم تناولته في دورتها الحادية والستين (انظر قرار الجمعية 239/61)؛ وقرار الجمعية 248/60 (الجزء الحادي عشر) ومقررها 551/60 ألف، الذي قررت فيه الجمعية العامة أن ترجى إلى دورتها الستين المستأنفة النظر في عدة بنود من جدول الأعمال، بما في ذلك تقرير اللجنة لعام 2005.

المنظمات دون تأخير. ومع أن الجمعية تتمتع بكامل السلطة على اللجنة باعتبارها هيئة فرعية تابعة لها، أشار الأعضاء أيضا إلى أنه لضمان نجاح عمل اللجنة، من المهم إقامة حوار بناء بين اللجنة والدول الأعضاء، وضمان حصول اللجنة على توجيه واضح ومتسق من الجمعية.

16 - وأخيرا، ففيما يتعلق باستعراض هيكل الولاية القضائية للنظام الموحد، بينما أعرب أعضاء اللجنة عن سرورهم لتتقيد النظام الأساسي للجنة لتجنب تكرار حدوث المشاكل المتصلة بمسألة تسوية مقر العمل، أعرب بعضهم عن القلق إزاء عدم إيجاد حلول بعد لمعالجة المخاطر الكامنة في هيكل الولاية القضائية الحالي، مما قد يولد احتمالا لحدوث تضارب بين أحكام المحكمتين المستقلتين بشأن مسائل أخرى. واعتبر آخرون أنه في ظل الخطوة الهامة التي اتخذت في تعديل النظام الأساسي لتوضيح اختصاص اللجنة، إلى جانب المنهجية الأقوى التي وُضعت لتسوية مقر العمل والدور المستمر لأصحاب المصلحة في العملية، فإن احتمالات اللجوء إلى المحكمتين قد تضاءلت.

قرار اللجنة

17 - قامت اللجنة بما يلي:

- (أ) أكدت من جديد التزامها بالعمل عن كثب مع الجمعية العامة لضمان نظام موحد قوي ومتماثل ومستدام؛
- (ب) شددت على أن تلقي التوجيهات من الجمعية العامة أمر بالغ الأهمية لعمل اللجنة؛
- (ج) عقدت العزم على مواصلة رصد الأثر المحتمل والمخاطر التي قد يتعرض لها النظام الموحد من جراء هيكل الولاية القضائية الحالي.

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

- 18 - نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن تنفيذ قرارات وتوصيات اللجنة (بموجب المادة 17 من نظامها الأساسي) والجمعية العامة. وكانت الأمانة قد عيّمت استبياناً لجمع المعلومات ذات الصلة ردّ عليه 24 من المنظمات المشتركة في النظام الموحد⁽⁴⁾.
- 19 - وترد في المرفق الثاني لهذا التقرير أحدث المعلومات التي قدمتها المنظمات بشأن تنفيذ الإطار الجديد للإجازة الوالدية الذي وافقت عليه اللجنة في عام 2022 (A/77/30، الفقرة 92)، وترد في المرفق الثالث المعلومات المتعلقة باعتماد تعديلات النظام الأساسي للجنة التي قررتتها الجمعية العامة في قرارها 256/77 ألف.
- 20 - وكانت اللجنة قد أبلغت الجمعية العامة في تقريرها السنوي لعام 2023 بما اتخذته من قرارات بموجب المادة 11 (ب) من نظامها الأساسي لتتقيد مستويات بدل المشقة وحافز التنقل وبدل الخطر للموظفين المعيّنين دوليا ومحليا على حد سواء.

(4) لم ترد المنظمة البحرية الدولية، والسلطة الدولية لقاع البحار، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

- 21 - وفيما يتعلق ببذل المشقة، كانت اللجنة قد قررت، في جملة أمور، تأكيد قرارها السابق المتخذ في عام 2022 (A/77/30، الفقرة 219)، بمنح زيادة بنسبة 3,1 في المائة لبذل المشقة، ولكن اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2024 (A/78/30، الفقرة 168 (أ) والمرفق السادس).
- 22 - وقد قررت اللجنة أيضاً، ضمن جملة أمور، إعادة تأكيد قرارها الذي ينص على تأكيد المبالغ الواردة في مصفوفة حوافز التنقل على النحو المبين في الجدول 2 من تقريرها، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2024 (المرجع نفسه، الفقرة 190 (أ)).
- 23 - وقررت اللجنة كذلك، في جملة أمور، تحديث مستوى بذل الخطر للموظفين المعيّنين دولياً بحيث يبلغ 1 698 دولاراً شهرياً اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2024، وتحديث المستويات الشهرية لبذل الخطر للموظفين المعيّنين محلياً اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2024 (المرجع نفسه، الفقرتان 212 (أ) و (ب)).
- 24 - وقُدِّمت إلى اللجنة المعلومات المتعلقة بتنفيذ القرارات المذكورة آنفاً بشأن المستويات المنقحة لبذل المشقة وحافز التنقل وبذل الخطر، كما هي مبينة في المرفق الرابع. وقد نُفذ جميع المنظمات التي تنطبق عليها هذه الاستحقاقات (أي المنظمات التي لديها موظفون في مكاتب ميدانية) المعدلات المنقحة وفقاً لقرارات اللجنة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

- 25 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بالتقرير.
- 26 - ورحب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بتنفيذ الإطار الجديد للإجازة الوالدية واعتماده من قبل غالبية المنظمات. وحظي بنفس التقدير قرار العديد منها تنفيذ إطار الإجازة الوالدية بأثر رجعي اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023. واعتُبر عدم تنفيذ بضعة منظمات للإطار الجديد بعد أمراً مثيراً للقلق. ورحب الاتحاد أيضاً بتطبيق المستويات الجديدة لبذل المشقة وحافز التنقل وبذل الخطر، مشيراً إلى أن هذا قد تأخر كثيراً. فالاستحقاقات من هذا النوع تضمن للأمم المتحدة ميزة تنافسية تمكّنها من اجتذاب الموظفين للخدمة في المواقع الصعبة أو الخطرة. وبناء على ذلك، توقع الاتحاد تطبيق جميع المنظمات للمستويات المنقحة قريباً.
- 27 - وأعربت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن شكرها للجنة على تقريرها، وأبرزت أنه بالإضافة إلى التوصيات المذكورة، فإن مسألة موافقة أيام الإجازة بين أصحاب التعيينات المؤقتة وأصحاب التعيينات المحددة المدة أو المستمرة، لتصبح يومين ونصف اليوم للجميع، تمثل مطلباً متكرراً من الموظفين وينبغي المتابعة بخصوصها مع الجمعية العامة.
- 28 - وأحاط اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين علماً بالمعلومات المقدمة، بما في ذلك ما يتعلق ببذل المشقة والإجازة الوالدية الجديدة، والمستويات المنقحة لبذل المشقة وحافز التنقل وبذل الخطر. وذكر الاتحاد أن المعلومات المتعلقة بالإجراءات التي اتخذتها المنظمات بشأن قضايا الموارد البشرية التي تهم اللجنة كانت ذات أهمية كبيرة بالنسبة للاتحاد. ومن خلال تصنيفها في مجالات مواضيعية أساسية، مثل التوظيف والاستبقاء والاختيار، والتطوير الوظيفي، ورفاه الموظفين وواجب الرعاية، أتيح المجال للاتحاد لكي يرصد بنشاط جميع الجهود المبذولة على كامل نطاق النظام لتعزيز رفاه الموظفين والارتقاء بمستوى اهتمامهم.

29 - ولاحظت اللجنة التقدم المحرز من قبل المنظمات المشتركة في النظام الموحد في تنفيذ الإطار الجديد للإجازة الوالدية والتعديلات على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية التي وافقت عليها الجمعية العامة منذ التحديث السابق في عام 2023.

30 - وأبلغت اللجنة بأن مجلس منظمة الأغذية والزراعة قد أقر توصيات لجنة المسائل الدستورية والقانونية بشأن اقتراح تعديل النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، وأنه من المتوقع أن يتخذ مؤتمر منظمة الأغذية والزراعة، الذي يجتمع كل سنتين، إجراء بشأن هذه المسألة في اجتماعه المقبل في عام 2025. ولاحظت اللجنة أيضاً أنه على الرغم من أن الصندوق الدولي للتنمية الزراعية لم يقبل النظام الأساسي للجنة، فإنه قد شارك في أعمال اللجنة وفقاً لترتيبات الموظفين ذات الصلة المحددة في النظام الأساسي للجنة⁽⁵⁾.

31 - وفيما يتعلق بالإجازة الوالدية، وجدت اللجنة تشجيعاً في التقدم المحرز، ولكنها كانت تتوقع أن تتخذ المنظمات المتبقية إجراءات لتنفيذ إطار الإجازة الوالدية الجديد بشكل كامل. وفي هذا الصدد، أوضحت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) أن المنظمة قد نفذت الأحكام الكاملة للإطار الجديد للإجازة الوالدية اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023 من خلال تدابير مؤقتة، في انتظار الموافقة الرسمية من قبل مجلس إدارة اليونسكو. وأشارت اللجنة أيضاً إلى طلب الجمعية العامة في قرارها 256/77 بآء إجراء تقييم واستعراض لتنفيذ إطار الإجازة الوالدية، إلى جانب تحليل مفصل للبيانات المتعلقة باستخدامه، ورضا الموظفين، والنفقات، ودور الإطار الجديد في التحفيز، وأثره على القوة العاملة في النظام الموحد، ولا سيما من حيث جاذبية الوظائف والاحتفاظ بالقوة العاملة. ومن المقرر أن تقدم اللجنة تقريراً عن هذا الطلب إلى الجمعية في دورتها الثمانين.

32 - وفيما يتعلق بتنفيذ إطار الإجازة الوالدية بأثر رجعي، لاحظت اللجنة أن منظمات عديدة طبقت الأحكام على الموظفين الذين كانوا في إجازة والدية في 1 كانون الثاني/يناير 2023، وليس فقط على من أصبحوا آباء وأمهات في ذلك التاريخ أو بعده. وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن ضرورة توخي الاتساق في تنفيذ أي تنقيحات لأي جزء من مجموعة عناصر الأجر بأثر رجعي، بغض النظر عما إذا كانت هذه التنقيحات تشكل تحسناً للأحكام الحالية. وأشار بعض أعضاء اللجنة الآخرين إلى أن اللجنة أو الجمعية العامة هي من يحدد في نهاية المطاف الإطار الزمني وطرائق التنفيذ كلما جرى تنقيح أي من الأحكام المتعلقة بمجموعة عناصر الأجر، سواء أكان الحكم يتناول العناصر النقدية أم غير النقدية.

33 - وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن قلقهم إزاء عدم صدور قرار للجمعية العامة في عام 2023 بشأن المسائل المتعلقة بالنظام الموحد للأمم المتحدة. ولدى استعراض المعلومات المتصلة بالإجراءات الأخرى المتعلقة بالموارد البشرية التي اتخذتها المنظمات، والتي قُدمت إلى اللجنة لعلمها، أحاط بعض أعضاء اللجنة علماً بالإجراءات المتخذة بشأن ترتيبات العمل عن بعد. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة كذلك أن المسألة المتصلة بإدخال أي تعديلات على العناصر المتعلقة بالأجور سيُنظر فيها في إطار الأفرقة العاملة المختصة بتلك المواضيع في سياق الاستعراض الشامل الجاري لمجموعة عناصر الأجر. وأشار أعضاء آخرون في اللجنة إلى المبادرات الهامة التي اتخذتها المنظمات فيما يتصل بالتنوع والتصدي للتمييز والتحرش وإساءة استخدام السلطة.

(5) انظر ICSC/1/Rev.3، الصفحة 26.

قرارات اللجنة

34 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علما بالمعلومات المقدمة؛
- (ب) أن تطلب إلى المنظمات التي لم تقبل بعد التعديلات التي أُدخلت على النظام الأساسي للجنة على النحو الذي قرره الجمعية العامة في قرارها 256/77 ألف أن تفعل ذلك دون مزيد من التأخير؛
- (ج) أن تطلب إلى المنظمات التي لم تنفذ بعد الإطار الجديد للإجازة الوالدية أن تفعل ذلك دون مزيد من التأخير، وفقا لقرارها المتخذ في عام 2022 (30/A/77، الفقرة 92).

الفصل الثالث

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

ألف - استعراض معايير السلوك: تقرير الفريق العامل

35 - في عام 2012، قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالموافقة على الصيغة المحدثة لمعايير سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية. وقررت اللجنة كذلك أن تطلب إلى المنظمات أن تقوم، بعد موافقة الجمعية، بتنفيذ معايير السلوك المنقحة اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2013 (انظر A/67/30، الفقرتان 71 و 72 (أ)). ووافقت الجمعية العامة في قرارها 257/67 على معايير السلوك المنقحة لموظفي الخدمة المدنية الدولية اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2013.

36 - وفي عام 2022، قررت اللجنة في دورتها الرابعة والتسعين إجراء تنقيح لمعايير السلوك لضمان بقائها ملبية لاحتياجات المنظمات، وتشكيل فريق عامل يتألف من أعضاء اللجنة وممثلي المنظمات واتحادات الموظفين لدراسة معايير السلوك الحالية للجنة وتقديم مقترحات لتنقيحها (انظر A/77/30، الفقرة 69). وللمساعدة في الاستعراض، تمت دعوة ممثل تقني من فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات للمشاركة في الفريق العامل.

37 - وأنجز الفريق العامل عملية الاستعراض على مدار أربعة اجتماعات عُقدت خلال فترة ما بين شهري تشرين الثاني/نوفمبر 2022 ونيسان/أبريل 2024. وتم تزويد اللجنة بتقارير عن التقدم الذي أحرزه الفريق العامل بعد كل اجتماع. وقدم الفريق العامل تقريراً يتضمن، في جملة أمور، معايير السلوك المنقحة المقترحة إلى اللجنة في دورتها الثامنة والتسعين. ومع اختتام الاجتماع الأخير للفريق العامل، أرسل مقترح المعايير المنقحة أيضاً إلى مكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية لإبداء أي تعليقات من منظور الإطار القانوني للأمم المتحدة. وقُدمت إلى اللجنة أيضاً لنظرها التعليقات الواردة من مكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية بشأن مقترح المعايير المنقحة، استناداً إلى الإطار القانوني للأمانة العامة للأمم المتحدة، في شكل ورقة غرفة اجتماعات.

المنافشة التي دارت في اللجنة

38 - أقرت شبكة الموارد البشرية بالدعم الممتاز الذي قدمته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في التحضير لأعمال الفريق العامل وتسييرها وتوثيقها على مدار فترة الاستعراض. ونظراً لأن معايير اللجنة لسلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية هي معايير أخلاقية مستندة إلى القيم تعكس مرتكزات الخدمة المدنية الدولية، وأنها تقوم بدور الدليل المرشد لسلوكيات الموظفين وطريقة تصرفهم، فقد كان الاستعراض فرصة جيدة للنظر في مجموعة من التحديات التي تواجهها المنظمات، بما في ذلك مكافحة التحرش الجنسي وحماية المبلغين عن المخالفات والتصدي للعنصرية. وتشهد البيئة التي تعمل فيها المنظمات تطورات أيضاً؛ فهي باتت تتسم بمزيد من خصائص اللامركزية وتفويض السلطة، وهو ما يجب أن يترافق مع مستويات كافية من الخضوع للمساءلة، وتزايد إقبال الموظفين على المشاركة في العمليات السياسية والتعبير عن أنفسهم في إطارها، بما في ذلك عبر وسائل التواصل الاجتماعي. وقد ناقش الفريق العامل كل هذه المواضيع باستفاضة، واتفقت الشبكة على أن مقترح المعايير المنقحة يعكس تقدماً ممتازاً.

39 - وأشارت الشبكة إلى أن مكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية قدم تعليقات على مشروع المعايير المنقحة استناداً إلى الإطار القانوني للأمانة العامة للأمم المتحدة. ونظراً لتنوع الترتيبات القانونية والإدارية في النظام الموحد، طلبت الشبكة أن تُتاح لمكاتب الشؤون القانونية في المنظمات الأخرى المشتركة في النظام الموحد نفس الفرصة لتقديم تعليقاتها على هذه المسألة الهامة. وعلى إثر تلك العملية، كانت الشبكة على ثقة بأن الأمانة بإمكانها أن تقوم عند الضرورة بإدراج أي مقترحات أخرى لتتقيح المعايير، وذلك بالتشاور مع جميع أصحاب المصلحة حسب الاقتضاء. وتتطلع الشبكة إلى وضع الصيغة النهائية للمعايير المنقحة في الأشهر المقبلة.

40 - وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تقديره لهذه العملية باعتبارها فرصة للتفكير في ثقافة العمل في مجال الخدمة المدنية الدولية، وفي المكانة الاجتماعية للقائمين بهذا الدور، وفي الكيفية التي يُتوقع أن يتفاعل بها القائمون بهذا الدور مع البيئة المحيطة بهم. وأشار الاتحاد إلى الحساسيات الثقافية وصعوبة المهمة المتمثلة في الموازنة بين الاحتياجات والتوقعات، فنوّه بعملية الصياغة ولاحظ صعوبة إيجاد لغة تحترم الحساسيات الثقافية وتعالج المعطيات الصعبة وتطرح دفوعاً عميقة بشأن السلوكيات والعادات. ونتيجة لذلك، اعتبر الاتحاد أن النتائج التي خرج بها الفريق العامل واللغة المستخدمة في المسودة النهائية المقدمة في التقرير إنجازاً بالغ الأهمية. وأرجع الاتحاد الفضل في هذا النجاح إلى إسهامات فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وموظفي أمانة اللجنة، وإلى المداوولات التي جرت بإخلاص وعزيمة صلبة. وطلب الاتحاد من اللجنة أن تحرص على عدم إدراج أي مساهمات إضافية دون إجراء عملية تشاورية مناسبة. وعدا ذلك، وافق الاتحاد على التوصيات والأطر الزمنية، وأيد فكرة القيام بعمليات استقاء الآراء والرصد بصورة مستمرة.

41 - وأعربت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن تقديره لقيام الفريق العامل بتغطية بعض المواضيع الصعبة، مع وجود نطاق متنوع من وجهات النظر المعرب عنها، ذلك أن مقترح معايير السلوك المنقحة قد تناول مجالات تتصل بسياسة الموارد البشرية والحياة الخاصة، وهي مجالات يجري تناولها أيضاً من خلال سياسات أو مننديات أو آليات أخرى. وأشارت لجنة التنسيق إلى أن القصد من المعايير هو تدوينها في السياسات وأن تكون ملزمة قانوناً للموظفين. ولذلك يجب أن تكون متسقة مع السياسة التنظيمية الحالية. وأحاطت لجنة التنسيق علماً بالتعليقات الواردة من مكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية، التي قد يوفر الكثير منها توضيحات مفيدة، بينما يلقي بعضها ضوءاً جديداً ويبعث على التفكير. وفيما يتعلق ببعض التعليقات المحددة الأخرى الواردة من مكتب الشؤون القانونية، كانت لجنة التنسيق متوافقة مع التنقيحات التي اقترحتها الفريق العامل. وفيما يتعلق بأحكام مقترحة معينة، أعربت لجنة التنسيق بقوة عن الحاجة إلى مزيد من الوضوح بسبب اللغة المبهمة المستخدمة وما قد ينشأ عن ذلك من تأثير على الموظفين، وذلك نظراً للحثيثة القانونية للمعايير. ومع ذلك، كانت لجنة التنسيق على استعداد لتناول هذه القضايا تحديداً بمزيد من التفصيل عندما تنتظر فيها لجنة الخدمة المدنية الدولية قبل اعتماد المقترح النهائي للمعايير. وأضافت لجنة التنسيق أنه لا ينبغي إدراج شروح، حيث يجب أن تكون معايير السلوك واضحة بذاتها.

42 - وأعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تقديره للجهود التي بُذلت في وضع المعايير المنقحة وأعرب عن أمله في أن تساعد هذه المعايير على خلق ثقافة تنظيمية تعزز المساءلة وتحافظ على استقلالية الخدمة المدنية الدولية، مع حماية حقوق الإنسان المكفولة للموظفين والحفاظ على

رفاههم. وقد أحاط الاتحاد علماً بتعليقات مكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية على المعايير، ولئن كان نطاق هذه التعليقات منحصرًا في الإطار القانوني للأمانة العامة للأمم المتحدة. ولا ينبغي أن تكون المعايير مقيدة بالأطر القانونية القائمة، بل يجب أن تكون محدثة للتحوّلات وملبية لمتطلبات النظام المستقبلية. وذكر الاتحاد أنه ينبغي أن يُنظر إلى مسألة توافق سلوك الموظفين مع المعايير بشكل كلي، عبر منظور يراعي الجوانب النفسية من الزاويتين الإنسانية والأخلاقية، إلى جانب الحساسيات الثقافية. وبينما يتوجب على موظفي الخدمة المدنية الدولية الالتزام بالمعايير، فإن هذا يكون محفوفًا بالصعوبات في كثير من الأحيان. فثمة عوامل نظامية، مثل الثقة والأمان المتصور، تؤثر بشدة على السلوك. وينبغي الموازنة بين المسؤولية الفردية وبين المسؤولية الجماعية والمؤسسية التي تثبت أهميتها في تشجيع السلوك الأخلاقي.

43 - وأشار الاتحاد إلى أن الموظفين الذين يواجهون معضلات أخلاقية يرجعون إلى المعايير ويلتزمون المساعدة من منظماتهم. ويتوقع الموظفون من منظماتهم أن تكون مدركة للتعقيدات الملزمة للخدمة المدنية الدولية في عالم اليوم بكل ما يشهده من تقلب. ولذلك، من الأهمية بمكان أن تقوم المنظمات عند الاقتضاء بتشجيع الثقة والحوار وغرس قيمتي التفاهم والمرونة اللتين لا غنى عنهما. وحذّر الاتحاد من مغبة قراءة المعايير حرفياً كفواعد وليس كمبادئ، وهو أسلوب سائد نسبياً في رأي الاتحاد بين الزملاء على جميع المستويات، وهو ما قد يؤدي إلى اتباع نهج عقابي يناقض مقاصد المعايير.

44 - وأعربت لجنة الخدمة المدنية الدولية عن تقديرها للعمل الضخم الذي اضطلع به في إطار عملية الاستعراض، وللمشاركة الكاملة والودية والتعاونية من جانب جميع أعضاء الفريق العامل في تناول مجموعة القضايا التي نُظر فيها. وعلى حد فهم اللجنة، فإن معاييرها للسلوك قد لعبت دوراً محورياً في النظام الموحد منذ أن جرى تجميعها في عام 1954، فهي تؤدي أدواراً عديدة منها دور الدليل السلوكي والأخلاقي للخدمة المدنية الدولية، وهي تستند إلى المثل العليا المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة.

45 - ولاحظت اللجنة أن التتحيات المقترحة للمعايير قُدمت إلى مكتب الشؤون القانونية لإبداء تعليقاته عليها وتحديد أي تنقيحات قد تكون متعارضة مع الأطر القانونية لمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة أو قد ينطوي تنفيذها على مخاطر أو صعوبات من أي نوع.

46 - وكان من رأي بعض أعضاء اللجنة أنه نظراً للفترة الزمنية التي انقضت منذ إجراء الاستعراض الأخير ولأهمية المعايير المنقحة المقترحة التي تتناول وتوضح عدة مسائل هامة، فإنه ينبغي تنفيذها على وجه السرعة مع مراعاة التعليقات الواردة من مكتب الشؤون القانونية. ورأوا أيضاً أن ممثلي المنظمات واتحادات الموظفين الذين شاركوا في الاستعراض بشكل كامل من خلال مشاركتهم في الفريق العامل كان لديهم الوقت والفرصة الكافيان للتشاور مع أصحاب المصلحة الآخرين داخل منظماتهم على مدى فترة الاستعراض. ولذلك كان أعضاء اللجنة هؤلاء على استعداد لاستعراض التتحيات المقترحة والمضي قدماً على الفور. غير أنهم أعربوا أيضاً عن انفتاحهم لتلقي تعليقات من مكاتب الشؤون القانونية التابعة للمنظمات الأخرى المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، وذلك نظراً لروح التعاون التي سادت إلى الآن في سياق عملية الاستعراض.

47 - ورأى أحد أعضاء اللجنة أن الوثيقة تحتاج إلى مزيد من التتحيح لزيادة فرص اعتمادها من قبل الجمعية العامة. واقترح حذف أي إشارات إلى العنف الأسري لأن معنى هذا المصطلح لم يكن معروفاً في أي جزء من أجزاء الوثيقة، ولأن هناك إجمالاً تبايناً شديداً بين الأطر التشريعية للدول الأعضاء بشأن هذه

المسألة. وكما سبق أن اقترح عضو اللجنة في الدورة السابعة والتسعين، يجدر إدراج موضوع مكافحة كراهية الأجانب إلى جانب موضوع العنصرية، ذلك أن كراهية الأجانب لها معنى أوسع يشمل أيضاً الكراهية من منطلقات قومية ودينية وأي منطلقات أخرى. وقال العضو إنه سيوزع على أعضاء الفريق العامل إسهاماته الأخرى لينظروا فيها.

48 - وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى الإطار الزمني القصير نسبياً بين الاجتماع الأخير للفريق العامل وبين دورة اللجنة، وهو ما لم يترك متسعاً من الوقت للتشاور على نطاق أوسع بشأن التوجيهات القانونية. وفي حين أعربت اللجنة عن تقديرها لتعليقات مكتب الشؤون القانونية، فهي قد رأت أن الخيار الأفضل هو إتاحة المجال لكل ما تبقى من مكاتب الشؤون القانونية التابعة للمنظمات المشتركة في النظام الموحد لاستعراض التنقيحات المقترحة للمعايير وتقديم تعليقاتها. وسيكون باستطاعة اللجنة من ثم استعراض المعايير المنقحة المقترحة، مع مراعاة تعليقات سائر مكاتب الشؤون القانونية التابعة للمنظمات المشتركة في النظام الموحد إلى جانب تعليقات مكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية، التي كانت تخص الإطار القانوني للأمانة العامة للأمم المتحدة تحديداً.

49 - وبعد أن نظرت اللجنة بكامل هيئتها في آراء جميع المنظمات واتحادات الموظفين، اتفقت على أنه سيكون من المفيد لجميع أصحاب المصلحة ضمان أن تحظى المعايير المنقحة المقترحة بثقة جميع المنظمات وموظفيها على أكمل وجه.

قرارات اللجنة

50 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن ترجى النظر في تقرير الفريق العامل إلى دورتها التاسعة والتسعين؛
- (ب) أن تطلب من أمانتها إبلاغ جميع مكاتب الشؤون القانونية في النظام الموحد للأمم المتحدة خلاف مكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية بالموعد النهائي الذي حدّد له تاريخ 31 تشرين الأول/أكتوبر 2024 لتقديم أي تعليقات لديها على معايير السلوك المنقحة المقترحة، مع مراعاة تعليقات مكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية، لكي تستعرضها اللجنة وتتخذ قراراً بشأنها في دورتها التاسعة والتسعين.

باء - النتائج الرئيسية المستخلصة من الاستقصاء العالمي للموظفين بشأن شروط الخدمة

51 - في إطار الاستعراض السابق لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة للموظفين المعيّنين دولياً، أجرت اللجنة استقصاءً عالمياً للموظفين في عام 2013 بهدف أساسي هو التماس آراء الموظفين بشأن مجموعة عناصر الأجر. وعندما عُرضت النتائج في عام 2014، طلبت اللجنة إلى أمانتها مواصلة إجراء استقصاءات للموظفين في المستقبل (A/69/30، الفقرة 49 (ج)).

52 - وفي القرار 256/77 بء، طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة أن تجري دراسة استقصائية على نطاق المنظومة لتقييم العوامل التي تؤثر في استبقاء القوة العاملة، وأن تعرض نتائج الدراسة الاستقصائية وتحليلها على الجمعية في دورتها التاسعة والسبعين. وفي الدورة السادسة والتسعين للجنة، قُدم تقرير مرحلي عن الاستقصاء العالمي للموظفين لتعريف اللجنة بحالة الأعمال المضطّعة بها على سبيل التحضير للاستقصاء، وبالخطوات التالية وخريطة الطريق للمراحل المقبلة. وتماشياً مع الجدول الزمني للمشروع، ونظراً للإجراءات

السريعة التي تم اتخاذها فيما يتعلق بعملية التشاور، تم الوفاء بالموعد المستهدف لإطلاق الاستقصاء في الربع الأخير من عام 2023.

53 - وعندما أطلقت اللجنة الاستقصاء العالمي للموظفين في أواخر عام 2023، أشارت إلى أن تحليل النتائج سيشكل أيضاً عاملاً في الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر الذي صدر به تكليف من الجمعية العامة في قرارها 240/76.

54 - وكان الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2023 مفتوحاً لجميع فئات الموظفين في جميع المواقع لاستقاء وجهات نظرهم في مجالات الأجور وشروط الخدمة بشكل أعم. ونظمت أمانة اللجنة ونفذته شركة خارجية لإدارة الموارد البشرية متخصصة في تصميم الاستقصاءات لضمان سرية الردود وعدم الكشف عن هوية مقدميها، وكذلك لضمان توافر الخبرة التقنية المطلوبة وسلامة البيانات. ولما كان الاستقصاء يبنى على الاستقصاءين السابقين اللذين أجريا في عامي 2013 و 2019، استعانت الأمانة بالشركة نفسها لإجراء استقصاء عام 2023 توفيراً للوقت والتكاليف. وقد اعتُبر أن من العوامل المهمة للتحليل إمكانية المقارنة بين بيانات استقصاء عامي 2019 و 2023، بالإضافة إلى مقارنة النتائج مع نتائج المجموعة المرجعية المعتمدة من الشركة الاستشارية كأساس للمقارنة، والتي تضم 30 منظمة دولية غير حكومية.

55 - ومن حيث التصميم، تضمن الاستقصاء، الذي أُتيح باللغات الإسبانية والإنكليزية والفرنسية، أسئلة تتعلق بما يلي (أ) مستوى الاهتمام؛ (ب) الآراء العامة بشأن عناصر الأجر الحالية؛ (ج) الالتحاق بالخدمة والاستقدام؛ (د) الاستبقاء؛ (هـ) التنقل؛ (و) البدلات والاستحقاقات؛ (ز) التقدم الوظيفي والأداء. وتضمن الاستقصاء أيضاً سؤالين مفتوحين يمكن فيهما للمجيبين عن الاستقصاء إبداء تعليقاتهم وآرائهم واقتراحاتهم بشأن نظام الأجور الحالي.

56 - ولضمان معدل استجابة ذي مغزى لاستقصاء عام 2023، وضعت اللجنة حداً أدنى عند 30 000 مجيب أو معدل استجابة قدره 30 في المائة تحقيقاً للمصادقية والتمثيلية، مع استهداف بلوغ عدد للمجيبين أعلى حتى من العدد المسجل في استقصاء عام 2019 والبالغ 23 000 مجيب. وورد ما مجموعه 35 396 رداً مما مجموعه 130 275 رداً محتملاً، مما يعني أن معدل الاستجابة بلغ 27 في المائة، في زيادة عن المعدل البالغ 21 في المائة لاستقصاء عام 2019. وقد استُبعد من التحليل الأفراد من غير الموظفين الذين أجابوا على سؤال الرتبة باختبار "رتبة أخرى" (135 رداً)، ليصبح الحجم النهائي للعيّنة 34 261 رداً. وفيما يتعلق بتوزع المجيبين، مثّل الرجال 51 في المائة، ومثّلت النساء 49 في المائة، ومثّل من حدّدوا نوعهم بشكل آخر أقل من واحد في المائة. وبالنسبة لفئات الموظفين، كان 42 في المائة من المجيبين من الفئة الفنية والفئات العليا، و 39 في المائة من فئة الخدمات العامة، و 15 في المائة من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، و 3 في المائة من فئة الخدمة الميدانية، و 1 في المائة من الفئات ذات الصلة، بما فيها الحرف اليدوية وخدمات الأمن ومدرسو اللغات ومساعدو شؤون الإعلام ومنسقي الجولات. وإجمالاً، كان 70 في المائة من المجيبين ممن تتراوح أعمارهم بين 36 و 55 عاماً، وحوالي 14 في المائة من عمر 18 إلى 35 عاماً، و 16 في المائة من عمر 56 عاماً أو أكثر.

57 - وفي إطار استقصاء عام 2023، أدرجت أمانة اللجنة عنصر تعدد اللغات بهدف تكوين رؤية ما بشأن هذه المسألة وبشأن تنوع اللغات التي تستخدمها القوة العاملة للأمم المتحدة على مستوى العالم. وتظهر النتائج أن 44 في المائة من جميع المشاركين يجيدون استخدام لغتين، و 43 في المائة منهم يجيدون

ثلاث لغات أو أكثر، و 13 في المائة يجيدون لغة واحدة فقط. ويتكلم المجبيون مجتمعين أكثر من 375 لغة. وتتمثل اللغات العشر الأكثر استخداماً، كما أشار المجبيون، في الإنكليزية والفرنسية والإسبانية والعربية والإيطالية والألمانية والروسية والسواحيلية والبرتغالية والهندية. واللغة الإنكليزية هي الغالبة، حيث اختارها 94 في المائة من المجبيين، تليها الفرنسية (37 في المائة)، ثم الإسبانية (22 في المائة)، ثم العربية (12 في المائة).

58 - ومن الجوانب التي أبرزتها الدروس المستفادة من الاستقصاء استراتيجية التواصل والتوعية القوية التي وضعتها أمانة اللجنة والعمل التعاوني الذي قامت به مع جهات التنسيق المعينة من المنظمات ومع الشركة الخارجية. وولدت نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2023 ثراءً من البيانات التي يمكن التنقيب فيها وتحليلها بشكل أكبر. وهي تقدم رؤية ثاقبة مفيدة بخصوص الانطباعات السائدة بين المجبيين بشأن نظام الأجور في الأمم المتحدة، كما يمكن أن تكون مفيدة عند صياغة القضايا والأولويات في سياق الأعمال الجارية التي تضطلع بها اللجنة في إطار الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر وبخصوص القضايا السياسية الجارية. وعُرضت النتائج الرئيسية المستفادة من الاستقصاء، فيما يتعلق بالعيّنة الكاملة، على اللجنة في دورتها السابعة والتسعين، وسيتم إعداد تقرير كامل للعيّنة بأسرها وسيُتاح لجميع أصحاب المصلحة. ويرد بعض النقاط البارزة من تقرير النتائج الرئيسية في المرفق الخامس لهذا التقرير.

المناقشة التي دارت في اللجنة

59 - أعربت شبكة الموارد البشرية عن سروره لملاحظة ازدياد معدلات المشاركة في آخر استقصاء عالمي للموظفين مقارنة بالاستقصاءات السابقة للجنة، وهو نتاج ما جرى في إطار تعميم الاستقصاء من تعاون جيد بين أمانة اللجنة والمنظمات واتحادات الموظفين. وقد وُلد الاستقصاء ثراءً من المعلومات الإضافية التي تستحق مزيداً من التحليل المستقبلي المنصب على جوانب محدّدة، ومن الأهمية بمكان ضمان أخذ آراء الموظفين في الاعتبار بعد هذه العملية الواسعة النطاق، وضمان القدرة على الإبلاغ عن ذلك بشفافية بمجرد الانتهاء من الاستعراض الشامل لعناصر الأجر. ولاحظت الشبكة مع الارتياح أن موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة ما زالوا ملتزمين تماماً بعمل الأمم المتحدة وأهدافها، وأن 9 من كل 10 أشخاص فخورون بالعمل في منظماتهم، وهذا يتطابق مع نتائج الجولة السابقة للاستقصاء العالمي للموظفين التي أجريت قبل خمس سنوات. وكما هو معروف على ضوء المشاورات التي أجريت مع الرؤساء التنفيذيين ومديري الموارد البشرية في المنظمات، وكذلك المناقشات التي دارت في الفريق العامل 1، كان الشاغل الرئيسي هو القدرة التنافسية للمنظمات، أو بعبارة أخرى القدرة على اجتذاب الموظفين المؤهلين واستبقائهم بحيث يتسنى تحقيق أهداف كل منظمة على النحو الذي كلفتها به الدول الأعضاء. ولاحظ الممثل مع شيء من القلق أن أقل من 4 من كل 10 أشخاص ممن شاركوا في الاستقصاء يعتقدون أن مجموعة عناصر الأجر تنافسية مقارنة بالمنظمات المماثلة خارج النظام الموحد للأمم المتحدة. ويصبح هذا الأمر أكثر إثارة للقلق عندما يؤخذ في الاعتبار أنه بالنسبة لأكثر من 8 من كل 10 أشخاص، كان الراتب والمستحقات عاملاً مهماً في قرار التقدّم للوظيفة، وأنه بالنسبة لـ 6 من كل 10 أشخاص، كان هذان العاملان يمثلان مجتمعين الدافع الرئيسي للتفكير في ترك المنظمة. وبالإضافة إلى ذلك، لاحظت الشبكة أنه من الصعب، إن لم يكن من المستحيل، معرفة السبب الذي يثني مرشحاً يُستحبّ انضمامه عن التقدّم لوظيفة شاغرة. وكان أحد بواعث القلق المستمرة هو أن العديد من الموظفين يعتقدون أن نظام الأجور لا يمكن فهمه بسهولة، ولئن كان مما يبعث على الارتياح نوعاً ما أن حوالي ثلثي الموظفين كانوا يفهمون سبب وجود

البدلات والكيفية التي تُحدّد بها المجموعة الأساسية لعناصر الأجر. وهذا يعني أيضاً أنه يجب القيام بمزيد من العمل على صعيد زيادة التبسيط والتواصل مع الموظفين والمرشحين المحتملين. ومع أخذ هذه النقاط بعين الاعتبار، أعربت الشبكة عن رغبتها في اكتساب فهم أفضل للمجال الذي تعترّم اللجنة أن تستخدم فيه نتائج الاستقصاء خلال الاستعراض الشامل لعناصر الأجر ولكيفية قيامها بذلك. وفي هذا السياق، وبالنظر إلى أن الاستعراض الجاري كان يدرس مجموعة عناصر الأجر للموظفين المعيّنين دولياً فقط، فقد قدّم طلب محدّد لإجراء تحليل للردود الواردة من هذه الشريحة، أي تحديداً نسبة الـ 42 في المائة من المجيبين التي يمثلها موظفو الفئة الفنية والفئات العليا. وختاماً، أعربت الشبكة عن تقديرها مسبقاً لأمانة اللجنة لإطلاعها كل المنظمات على البيانات المصنّفة حتى تتمكن من الاستفادة من الرؤى الثاقبة التي توفرها البيانات، وتسهيلاً للمقارنة المرجعية بين الوكالات.

60 - وشكر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أمانة اللجنة على جهودها فيما يتعلق بالاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2023 على صعد طرحه وإدارته وجمع وتحليل بياناته. وأشيد أيضاً بالجهود المبذولة للوصول إلى جمهور أوسع من خلال التواصل والتوعية. ومع اعترافه بأهمية الاستقصاء العالمي للموظفين كأداة حيوية للتماس الآراء والرؤى الثاقبة من القوة العاملة للخدمة المدنية الدولية، أشار الاتحاد إلى أن الاستقصاء ليس سوى أداة واحدة لتقييم المزاج العام للموظفين ودرجات تحفّزهم في الوقت الراهن وقياس مستوى فهمهم لعناصر الأجر والبنية التنظيمية. وقد اعتُبرت عيّنة الاستقصاء المؤلفة من 35 396 مجيباً ومعدل الاستجابة البالغ 27 في المائة أساساً متيناً لتحليل نتائج الاستقصاء بفعالية وضمان المصادقية والتمثيلية. ويُعزى نجاح الاستقصاء إلى مزيج من الجهود التي بذلتها الهيئات الممثلة للموظفين والإدارات وأمانة اللجنة لتشجيع المشاركة، فضلاً عن رغبة الموظفين في رؤية تغييرات تقدّمية داخل النظام. وبالتالي يمكن اعتبار الاستقصاء قصة نجاح من حيث التواصل الشفاف والتفاعل مع الموظفين بصورة ذات مغزى. ولمواصله هذا النجاح، دُعيت اللجنة إلى تقديم معلومات شاملة يسهل الاطلاع عليها عن أهم النتائج والاتجاهات والإجراءات المقترحة المتولدة عن الردود على الاستقصاء. ومن المحتمل أن يؤدي التواصل المفتوح والشفاف مع الموظفين حول مدى تقدير اهتمامهم إلى زيادة معدلات الاستجابة للاستقصاءات المستقبلية. ومن شأن الحوار مع الموظفين ومشاركتهم بصورة شاملة للجميع أن يكفل ترجمة نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين إلى تحسينات ملموسة في ظروف العمل والثقافة التنظيمية والتماسك العام للنظام الموحد للأمم المتحدة. وفيما يتعلق بالبيانات، أشار الاتحاد إلى ما تمثله البيانات المتاحة حالياً من ثراء، وإلى ضرورة تحليلها وتفسيرها بتأنٍ. وذكر الاتحاد اللجنة بما يقوم به الموظفون الذين يساهمون في الاستقصاء من استثمار بالوقت والجهد. ولذلك فإن العدل يقتضي استخدام البيانات التي جُمعت في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تحسين شروط الخدمة بوجه عام. وفيما يتعلق بمستوى الاهتمام، أشار الاتحاد إلى أن الثقة والفخر ما زالا من العوامل الرئيسية المحفّزة للانضمام إلى الخدمة المدنية الدولية. كما أن الإيمان بالولايات المنوطة بالمنظمات والتفاني في السعي إلى تحقيقها من الأمور التي تدفع بنفس القوة في اتجاه التزام الموظفين. ومع ذلك، دعا الاتحاد إلى اتّباع نهج حذر عند تفسير هذه الأرقام. فقد بيّن الاستقصاء أن هناك حاجة لا تقل أهمية إلى التعريف بشكل أفضل بالمنهجيات الحاكمة لمجموعة عناصر الأجر وزيادة فهم قيمتها ومقصدتها وغرضها. ومن بين القضايا الناشئة أيضاً اتساع الفجوة بين الموظفين المعيّنين دولياً والموظفين المعيّنين محلياً، واستبقاء المواهب، وتحديات التوظيف، وتطوّر المعرفة المؤسسية. ولعلّ هذه المسائل الباعثة على القلق تكون كلّها بمثابة تذكّرة لأصحاب المصلحة بأن الثقة التي يضعها الموظفون في المؤسسات تتطلب تجديداً مستمراً. وبالتالي فإن الاعتماد فقط على سمعة الأمم المتحدة ومكانتها فيما يتعلق

برفع مستوى اهتمام الموظفين سيكون تبسيطاً فحاً للنتائج. والاتحاد على ثقة من أن الاستقصاء قد وُلد مؤشرات كافية لإدخال التحسينات اللازمة، مثل إجراء ضبط دقيق للاستحقاقات والبدلات، وتشجيع التقدم في المسار الوظيفي، وتحفيز الأداء. وبالتالي إذا وُضعت استراتيجية حول كيفية معالجة هذه المؤشرات مع مرور الوقت، فإن هذا سيكون موضع ترحيب الاتحاد. وختاماً، أكد الاتحاد للجنة التزام الاتحاد بشمول الجميع، وهو ما يعني السماح بإدماج وجهات نظر الموظفين وأولوياتهم بصورة ذات مغزى في عمليات صنع القرار على جميع المستويات. وسيتم هذا الالتزام إلى العمل بشكل ودي واحترافي مع اللجنة وسائر أصحاب المصلحة لضمان تطبيق نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين بصورة ذات مغزى.

61 - وأشارت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن الموظفين مهتمون وفخرون بالعمل في المنظومة. بيد أن هذا لا يعني أنهم ليسوا حساسين للقضايا ذات الصلة بعناصر الأجر. وكون نسبة الموظفين الذين يشعرون بأن رواتبهم تنافسية لا تتجاوز الثلث هو تأكيد للتعليقات التي أبداه الزملاء، وقد مثل هذا انخفاضاً حاداً مقارنة بعام 2019، وجاء أقل بنسبة 12 في المائة من متوسط المنظمات المتخذة أساساً للمقارنة المرجعية. وبإلقاء نظرة أبعد، بينما من الجلي أن الاستحقاقات الداخلة في مجموعة عناصر الأجر تمثل نقطة جذب مهمة للانضمام إلى المنظمة، فإن معظم المجيبين على الاستقصاء انضموا قبل استعراض عناصر الأجر السابق، عندما قُلصت مجموعة عناصر الأجر. وبالنظر إلى الموظفين الميدانيين في مراكز العمل باصطحاب الأسرة، كان خيار "العناصر المتصلة بالانتداب والنقل والتنقل والمشقة" ثاني الخيارات من حيث الأهمية، وقد ارتفعت أهميته مقارنة بالاستقصاء السابق. وبالنسبة للموظفين في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة، كان هذا هو الخيار الأكثر أهمية. وكان الموظفون يجدون الحافز في عملهم، ولكن الانتقال إلى الميدان، بعيداً عن المقر، ينطوي على تضحية معينة يصعب التعويض عما يرافقها من عناء بالاستعانة بعناصر غير مالية. وفيما يتعلق بالتنقل، كان 65 في المائة من الموظفين المعيّنين دولياً قد خدموا في أكثر من مركز عمل، مما يدل على انفتاح الموظفين للتنقل. غير أن المسألة كانت تكمن في ما إذا كان اثنان فقط من مراكز العمل كافيين لمسيرة وظيفية كاملة، كما تكمن مجدداً في كيفية تحفيز مزيد من التنقل. وكان واضحاً أن الميزة التنافسية لمجموعة عناصر الأجر تتضاءل، فقد كان ردّ الموظفين حول العالم عند سؤالهم عن أي الاستحقاقات هي التي لديهم أعلى رغبة في تحسينها هو إعانة الإيجار، تليها منحة التعليم. وفي مراكز العمل التي بها مقار، تلاهما التأمين الصحي، وهو انعكاس لتكلفة الرعاية في أماكن مثل سويسرا ونيويورك، بينما في الميدان ظلت استحقاقات بدل المشقة وحافز التنقل مهمة.

62 - وأحاط اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين علماً بالنتائج الرئيسية التي تم عرضها بخصوص انطباعات الموظفين، معرباً عن رأي مفاده أن نتائج الاستقصاء تتطلب مزيداً من التمحيص والتحليل من جانب جميع الأطراف المعنية. وكان عمق التناول في التقرير الأولي محل تقدير، ولئن أثّرت مخاوف بشأن التجارب التي يعيشها الموظفون الذين اختاروا عدم المشاركة في الاستقصاء. ومع الإقرار بأن جميع الأطراف ما زال بصدد التفاعل مع نتائج الاستقصاء، ظل الاتحاد يتساءل عن ماهية الاستنتاجات الدقيقة التي ينبغي استخلاصها من نتائج الاستقصاء وعن الأغراض المحددة لهذه الاستنتاجات، ولا سيما في سياق استعراض مجموعة عناصر الأجر. وطُرحت تساؤلات حول استخلاص استنتاجات كبيرة أو قابلة للتنفيذ العملي حول اجتذاب واستبقاء المواهب على أساس ردود الاستقصاء. وأثار الاتحاد عدة مسائل تتطلب مزيداً من التحليل، بما في ذلك مستوى الاهتمام في مراكز العمل الميدانية مقارنة بمراكز العمل التي بها

مقار، وكذلك الحاجة إلى فهم سبب تعليق الموظفين الأصغر سناً أهمية أكبر على عناصر الأجر كعامل محفز للرضا مقارنة بالموظفين الأكبر سناً، مقترحاً تفصيل البيانات المتعلقة بهذا الأمر لإظهار أثر رتب الموظفين وأنواع التعيينات التي تكون هي الشائعة في صفوف الزملاء الأصغر سناً. وأعرب الاتحاد عن قلقه إزاء ما أعرب عنه 11 في المائة من الموظفين من رغبة في ترك منظماتهم، حيث أشار العديد منهم إلى نقص الفرص المهنية وعدم الاستفادة من مهاراتهم بالشكل الكامل. وطُرحت تساؤلات حول ما إذا كانت هذه مشكلة عامة يمكن معالجتها من خلال نظام الأجور أو ما إذا كانت أيضاً مسألة متعلقة بإدارة الموارد البشرية. وسلط الاتحاد الضوء على أهمية مقارنة البيانات المتعلقة بالتقدم الوظيفي والأداء مع متغيرات أخرى مثل الرتبة والعمر ومدة الخدمة من أجل إجراء تحليل ذي مغزى، مشيراً إلى أن البيانات التي تم تحليلها حتى الآن لا توفر صورة كافية عن متغيرات أساسية من قبيل الشعور بأهمية العمل والرفاه بوجه عام، وهي متغيرات لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي. ويأمل الاتحاد أن تُستخلص بشكل جماعي استنتاجات قائمة على الأدلة، مما يفضي إلى تفادي خطر إعطاء أي من نتائج الاستقصاء وزناً أكبر من وزنه الحقيقي.

63 - وقد أحاطت اللجنة علماً بالتقرير والنتائج الرئيسية التي تم التوصل إليها من خلال الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2023. وقد اجتنب الاستقصاء عدداً غير مسبوق من الردود، حيث فاق مجموع الردود 35 000 رد، متجاوزاً الهدف المحدد عند 30 000 رد. ولأحظت اللجنة ازدياد عدد الردود عن عام 2019 بحوالي 9 000، واعتبرت أن معدل الاستجابة البالغ 27 في المائة (في زيادة عن معدل عام 2019 البالغ 21 في المائة) يمثل تحسناً ومستوى ذا دلالة إحصائية لهذا النوع من الاستقصاءات الكبيرة الحجم. وأعربت اللجنة عن تقديرها لما أبدته جهات التنسيق واتحادات الموظفين من تقان وتعاون في دعم الأمانة في الترويج للاستقصاء، مما أسهم في ارتفاع معدل الاستجابة، وتقديرها للعمل المكثف الذي اضطلع به في إطار الاستقصاء، بما في ذلك جهود التوعية.

64 - واعتبرت اللجنة النتائج مفيدة في إثراء أعمال اللجنة في المستقبل. وبالتطلع إلى ما سينفذ مستقبلاً من استقصاءات عالمية للموظفين، شجعت اللجنة على بذل مزيد من الجهود لإشراك قيادات المنظمات في الترويج للاستقصاء في صفوف الموظفين، بهدف زيادة معدلات المشاركة والاستجابة. ومن خلال تأمين قدر أكبر من الدعم المقدم من القيادات العليا للمنظمات، تعتقد اللجنة أنه سيكون هناك حافز أقوى للموظفين للمشاركة، مما يعزز في نهاية المطاف جودة وشمولية نتائج الاستقصاء.

65 - ودُعي مدير الشركة الخارجية التي أجرت الاستقصاء لمخاطبة اللجنة وإبداء بعض الملاحظات بشأن النتائج الرئيسية. وقد كانت الزيادة الكبيرة في معدل المشاركة في الاستقصاء دليلاً على نجاح جهود أمانة اللجنة وجهات التنسيق في المنظمات المشاركة الـ 29. واعتُبر أن مستوى المشاركة أوجد عينة تمثيلية جيدة لجمهور موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة ككل. ولا يشير معدل الاستجابة المرتفع إلى ازدياد مستوى اهتمام الموظفين فحسب، بل إنه قد أتاح المجال أيضاً لإجراء تحليل أكثر تفصيلاً لوجهات نظر المجموعات الفرعية بناءً على عوامل من قبيل الوكالة ومركز العمل والخصائص الديمغرافية الشخصية. وعلاوة على ذلك، فمن خلال اختيار الأسئلة بطريقة متسقة مع استقصاء عام 2019، أُتيح المجال لتحليل الاتجاهات، مما أوجد رؤى ثاقبة للتغيرات في منظورات الموظفين مع مرور الوقت. وقد وفرت المقارنة المرجعية مع 30 منظمة دولية أخرى سياقاً إضافياً لفهم نتائج الاستقصاء. وبالإضافة إلى ذلك، أتاح إدراج أسئلة مفتوحة المجال للمجيبين للمشاركة بأرائهم ومقترحاتهم بحرية، مما أكسب بيانات الاستقصاء عمقاً ثرياً. وأشار المدير إلى استمرار المستويات المرتفعة لاهتمام الموظفين، حيث تبين أن 86 في المائة من الموظفين

مهتمين، وهي نسبة مستقرة بالمقارنة مع عام 2019، ولكنها أقل من مستوى الأساس المرجعي بواقع 6 في المائة. وفيما يتعلق بالأجور، كانت النتائج أدنى مستوى بكثير، حيث يشعر أقل من نصف المشاركين (43 في المائة) بأن مجموعة عناصر الأجر عادلة مقابل المساهمة التي يقدمونها، وهو ما يماثل أرقام عام 2019 ويقل عن مستوى الأساس المرجعي. وبالإضافة إلى ذلك، رأى ثلث (35 في المائة) المجيبين أن رواتبهم تنافسية مقارنة بالمنظمات الدولية الأخرى خارج النظام الموحد، في زيادة طفيفة عن عام 2019، ولئن ظل هذا دون مستوى الأساس المرجعي.

66 - وقامت الشركة الخارجية باستكشاف العلاقة بين الأجر ومستوى الاهتمام من خلال نهجين. فأولاً، كشف تحليل الارتباط بين الردود على السؤال عن مقولة "أشعر أن مجموعة عناصر الأجر الإجمالي الخاصة بي عادلة مقارنة بالمساهمة التي أقدمها في إطار وظيفتي" وبين مؤشر الاهتمام عن معامل ارتباط يبلغ 0,29، مما يشير إلى وجود علاقة موجبة ولئن لم تكن قوية. وثانياً، عند مقارنة مستويات الاهتمام بين من قدموا ردوداً إيجابية بخصوص الأجر ومن قدموا ردوداً سلبية، تبين أن مستوى الاهتمام في المجمل يبلغ 86 في المائة. فقد كانت مستويات الاهتمام التي أفاد بها أولئك الذين ردّوا بالإيجاب على السؤال عن مقولة "أشعر أن مجموعة عناصر الأجر الإجمالي الخاصة بي عادلة مقارنة بالمساهمة التي أقدمها في إطار وظيفتي" أعلى بواقع 6 نقاط، عند 92 في المائة، بينما كانت مستويات الاهتمام التي أفاد بها أولئك الذين ردّوا بالسلب على نفس السؤال أدنى بواقع 7 نقاط، عند 79 في المائة. وبناءً على ذلك، خلص إلى أنه على الرغم من وجود علاقة موجبة بين الأجر ومستوى الاهتمام، فإنها ليست علاقة قوية، حيث إن هناك عوامل أخرى اعتُبرت أقوى تأثيراً بناءً على تجربة الشركة مع مختلف العملاء المنتمين إلى الأمم المتحدة.

67 - ولاحظت اللجنة أن نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2023 كانت، من بعض جوانبها، مماثلة لنتائج الاستقصاء الذي أجري في كل من عامي 2013 و 2019، حيث أشار الموظفون أيضاً، على سبيل المثال، إلى غياب فرص التقدم الوظيفي وعدم مكافأة الأداء الفردي المثالي بوصفهما عاملين من العوامل الرئيسية المثبطة للهمم. وأكدت تلك النتائج ضرورة النظر إلى الأجور وشروط الخدمة من منظور أوسع. ورأت اللجنة أنه ينبغي استكشاف الحوافز بنوعها الكامن في الوظيفة والمتأتي من عوامل خارجها لتمكين الموظفين من النمو والتطور بينما هم ينفذون الولايات بفعالية. وأقرت اللجنة بأن نتائج الاستقصاء التي تحتوي على آراء الموظفين هي مصدر قيم للبيانات التي س تُستخدم في الأعمال المستقبلية، وتوقعت أن تتم الاستفادة من تعقيبات الموظفين والبيانات الواردة من المنظمات في إثراء التحليلات المفصلة التي ستجري في الدورات المقبلة، بما في ذلك في الدورات المقبلة للأفرقة العاملة المعنية باستعراض مجموعة عناصر الأجر.

68 - ولاحظت اللجنة ما كشفت عنه نتائج الاستقصاء من عناصر إيجابية وسلبية، وأقرت بأن الموظفين تأثروا بالوضع الاقتصادي العالمي. ومن هنا تتبع أهمية آراء الموظفين الذين هم الأصل الأهم للمنظمة. وأعربت اللجنة عن سرورها لملاحظة أن مستوى الاهتمام لا يزال مرتفعاً، وأن نسبة كبيرة من الموظفين تشعر بالفخر بالعمل في المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة ومستعدة لقطع أشواط إضافية لمساعدة المنظمات على تحقيق النجاح. وفيما يتعلق بالأجور، لاحظت اللجنة أنه على الرغم من أن مستويات الرضا كانت منخفضة نسبياً، فقد تبين أن الأجور عامل رئيسي لاستبقاء الموظفين، حيث تبين أن الاستحقاقات والمرتبات هما السببان الرئيسيان لاعتزام الموظفين البقاء في مؤسساتهم الحالية في الأشهر الاثني عشر المقبلة. وكانت الأسباب الرئيسية التي دفعت الموظفين إلى الرغبة في البقاء في النظام الموحد

للأمم المتحدة هي الإيمان القوي بأهداف وغايات منظماتهم، يليها المعاش التقاعدي والراتب. وأكدت أوجه التشابه مع الاستقصاءات السابقة أهمية تكوين منظورات أوسع بشأن تعويض الموظفين بحيث يوازن بين العناصر النقدية وغير النقدية.

69 - ودعت اللجنة إلى إجراء مزيد من التحليلات المتعمقة لنتائج الاستقصاء، بما في ذلك تحليلات الانحدار والاتجاهات منذ عام 2013. ولاحظت اللجنة أهمية الراتب والاستحقاقات لدى الشريحة التي تنوي ترك منظماتها، واقترحت إجراء المزيد من التحليل للنتائج، بما في ذلك تحليلات الانحدار التي تفحص العديد من المتغيرات، وإلقاء نظرة أعمق على الشريحة التي أفادت بنيتها ترك المنظمات.

70 - ولاحظت اللجنة أن الاستقصاء قدم صورة عن الانطباعات المتكونة لدى الموظفين، ولكن يجب تكملة ببيانات موضوعية عن التوظيف والاستبقاء تقدمها المنظمات. وأعربت اللجنة عن تقديرها للعرض المفصل لنتائج الاستقصاء وذكرت أن النتائج تمثل قاعدة بيانات جيدة تعكس آراء وانطباعات الموظفين بشأن عدة عناصر، وهو ما يمكن الاسترشاد به في أعمالها المقبلة. وأكدت من جديد على أهمية تقديم المنظمات للبيانات في الوقت المطلوب لتكملة نتائج الاستقصاء وتسهيل عملية الاستعراض الشامل الجارية لمجموعة عناصر الأجر.

71 - وكان من رأي المنظمات أنه ينبغي تقليل التركيز على علاقة الارتباط بين الأجر ومستوى الاهتمام، وذكرت أن هناك حاجة لإلقاء نظرة على من يتقدمون للعمل ومعرفة السياقات الاقتصادية التي يأتون منها. ومن وجهة نظرها، يجب أن تكون منظومة الأمم المتحدة جذابة للمتقدمين من جميع السياقات الاقتصادية.

72 - واتفقت اللجنة مع مقولة إنه سيُسترد بالاستقصاء في جميع مراحل الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر. واعتبرت اللجنة أن توقيت التقرير المسبق ملائم للفرقة العاملة التي ستعنى في المرحلة المقبلة باستعراض عناصر الأجر، وأعربت عن تطلعها إلى إجراء تحليل أكثر تفصيلاً لدورتها التالية، بما في ذلك المزيد من التصنيفات ومن دقة تفصيل البيانات.

73 - وأشارت اللجنة إلى أنه سيكون من المهم بشكل خاص أن يُتبع في المراحل المقبلة نهج تقاطعي لا يكون مقتصرًا على تفحص مجموعة من الردود المقسمة حسب الجنس والعمر، وحسب ما إذا كان المجيب في مقر أو في الميدان، بل يجب أيضًا تفحص التقاطعات بين تلك الخصائص المختلفة. فعلى سبيل المثال، اعتبر الرجال، بأعداد أكبر من النساء، أن منظماتهم مكان جيد للعمل - فربما يكون من المفيد معرفة خصائصهم العمرية وما إذا كانوا يعملون في المقر أو الميدان. وأظهر ردّ آخر أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية مهم للموظفين الأصغر سنًا - فربما يكون من المفيد معرفة ما إذا كان هذا صحيحًا بالنسبة للنساء أم للرجال، ومعرفة أين يوجد هؤلاء. وسيكون من المفيد اتباع نهج تقاطعي لمجموعة واسعة من الأسئلة من أجل تصميم استجابات سياسية أكثر توجّها صوب أهداف بعينها.

74 - وأشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة طلبت على وجه التحديد معلومات عن استبقاء الموظفين، وسيكون من المهم مضاهاة الردود على استقصاء الموظفين ببيانات أخرى، بما في ذلك مقابلات نهاية الخدمة، لأن الاستقصاء لم يتناول الموظفين الذين تركوا المنظمات. وسيكون من المفيد استكشاف علاقة الارتباط بين مستوى الاهتمام وبين عوامل أخرى غير الأجر. وبالنسبة للجزء الخاص بالتنقل، رأت اللجنة أنه سيكون أكثر دلالة في سياق نتائج الفئة الفنية والفئات العليا. وفي حين أن الأمانة ستجري تحليلًا أكثر تعمقًا

كخطوة تالية للتحليل الأولي، لوحظ أن هناك مؤشرات تدل على أن الأجر، كأحد عوامل "الصحة" لتحفيز الموظفين (hygiene factor)، يمكن أن يكون له تأثير على الرضا الوظيفي وأن يؤدي غيابه إلى ارتفاع مستوى عدم الرضا عن بيئة العمل. وفيما يتعلق بالأسئلة المفتوحة، يلزم تحليل مزيد من الإجابات لتكوين فهم أفضل لما يرغب الموظفون في تغييره وما لا يرغبون في تغييره فيما يتعلق بنظام الأجور.

75 - ورأت اللجنة أيضاً أن زيادة التواصل وتقديم معلومات إضافية عن مجموعة عناصر الأجر وشروط الخدمة سيكون مفيداً للموظفين، وذلك لإكسابهم فهماً أفضل لمختلف العناصر ولمعالجة حالة عدم رضا الموظفين.

قرارات اللجنة

76 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علماً بالاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2023 وبالمقارنات بين النتائج المنبئة عن نتائج عام 2023 ونتائج الاستقصاءين السابقين، متى توافرت؛
- (ب) أن تطلب من أمانتها مواصلة تحليل البيانات الناتجة عن استقصاء الموظفين، بما في ذلك ما يتعلق بفئات الموظفين المعيّنين دولياً (45 في المائة من المجيبين) عند إعداد تقرير استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، وأن تقدم النتائج في دورتها الثامنة والتسعين؛
- (ج) أن تطلب من أمانتها تقديم بيانات لا تستند فقط إلى الاستقصاء العالمي للموظفين، بل وإلى بيانات التوظيف واستبقاء الموظفين بالتعاون مع مجلس الرؤساء التنفيذيين؛
- (د) أن تحيط علماً بأن الجولة التالية للاستقصاء العالمي للموظفين ستجري في غضون خمس سنوات.

جيم - الاستقصاء العالمي للموظفين بشأن شروط الخدمة: النتائج الرئيسية المتعلقة بالفئة الفنية والفئات العليا

- 77 - وفقاً لما قرره اللجنة، كما هو مبين في الفقرة 76 (ب) أعلاه، قامت في دورتها الثامنة والتسعين باستعراض النتائج الرئيسية للاستقصاء العالمي للموظفين فيما يتعلق بالمجيبين من فئات الموظفين المعيّنين دولياً، الذين يمثلون 15 289 مجيباً، أو 45 في المائة من مجموع الردود. ويمكن على سبيل التقريب اعتبار أن عينة استقصاء عام 2023 تمثل نحو 33 في المائة من الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا⁽⁶⁾.
- 78 - وقد أنتج الاستقصاء كمّاً كبيراً من البيانات المفيدة التي تقدم رؤية ثاقبة لانطباعات الموظفين فيما يتعلق بنظام الأجور في الأمم المتحدة. ووفر تحليل البيانات المتعلقة بفئات الموظفين المعيّنين دولياً معلومات اعتبرتها مفيدة لمناقشات الأفرقة العاملة بشأن استعراض عناصر الأجر، وسيستمر الاضطلاع بمزيد من العمل في هذا المجال.

- 79 - وأوضحت النتائج الرئيسية للدراسة الاستقصائية أن المستوى العام لاهتمام الموظفين ضمن هذه الفئة كان مرتفعاً، حيث يشعر 83 في المائة من الموظفين بأنهم مهتمون (أقل بقليل من مؤشر الاهتمام

(6) بناءً على إحصائيات مجلس الرؤساء التنفيذيين لعام 2022، كان هناك 45 760 موظفاً في الفئة الفنية والفئات العليا.

البالغ 86 في المائة بالنسبة للعينة بأكملها)، وأن الأسباب الرئيسية للانضمام إلى النظام الموحد هي فرصة استخدام المهارات والكفاءات (46 في المائة)، والإيمان القوي بأهداف وغايات النظام الموحد للأمم المتحدة (41 في المائة). وجاء الراتب في المرتبة الثالثة بين أسباب الانضمام إلى النظام الموحد (40 في المائة)، وجاءت الاستحقاقات في المرتبة السادسة (35 في المائة).

80 - وأعرب نصف الموظفين المعيّنين دولياً (50 في المائة) عن آراء إيجابية إجمالاً فيما يتعلق بمجموعة عناصر الأجر الحالية (نفس نسبة عام 2019)، ورأى أقل من نصف المشاركين بقليل (47 في المائة) أن المجموعة الكلية لعناصر أجرهم عادلة قياساً إلى المساهمة التي يقدمونها من خلال وظائفهم (أعلى قليلاً من عام 2019). ورأى 36 في المائة أن المجموعة الكلية لعناصر أجرهم تتسم بالتنافسية مقارنةً بسائر المنظمات المماثلة خارج النظام الموحد للأمم المتحدة. وأعرب المجيبون عن ضرورة وجود روابط أقوى بين التقدم الوظيفي والأداء الفردي. وكانت أساليب التقدير التي اختيرت بأعلى المستويات من المجيبين هي الترقية إلى رتبة أعلى (73 في المائة)، والعلاوات الإضافية داخل الرتبة الحالية (63 في المائة)، والتقدير المعنوي من قبل التناء الشفوي والكتابي (43 في المائة).

81 - وفي هذه الفئة، كان 78 في المائة من المجيبين يعتزمون البقاء في منظماتهم الحالية في الأشهر الاثني عشر المقبلة، و 11 في المائة يرون أن الخيار الأمثل هو ترك المنظمة ولكنهم لا يستطيعون القيام بذلك خلال الأشهر الاثني عشر المقبلة، و 7 في المائة ينوون ترك المنظمة خلال الأشهر الاثني عشر المقبلة، وأشار 4 في المائة إلى أنهم سيتقاعدون أو أن عقدهم سينتهي (لأي سبب) خلال الأشهر الاثني عشر المقبلة.

82 - ومن أجل إجراء دراسة أكثر تعمقاً لمسألة استبقاء الموظفين، طُرح فقط على الـ 78 في المائة الذين أشاروا إلى أنهم يعتزمون البقاء في منظماتهم في الأشهر الاثني عشر المقبلة سؤالاً عن الأسباب الرئيسية لبقائهم. وكانت أهم الأسباب هي الاستحقاقات، مثل المعاش التقاعدي والتأمين الصحي (44 في المائة) والراتب (42 في المائة). وفي إطار مواصلة استكشاف العوامل التي تؤثر على الاحتفاظ بالقوة العاملة، أضيف سؤال جديد إلى الاستقصاء طُلب فيه من جميع المجيبين اختيار أسباب رغبتهم في البقاء في النظام الموحد للأمم المتحدة. وكان السببان الأهم هما المعاش التقاعدي (49 في المائة) والإيمان القوي بأهداف وغايات المنظمة (49 في المائة)، وجاء الراتب (37 في المائة) في المرتبة الثالثة.

83 - وكان السببان الرئيسيان اللذان أشار إليهما الموظفون الذين أفادوا بأنهم يريدون أو ينوون ترك المنظمة هما غياب فرص التقدم الوظيفي والترقي (54 في المائة) وعدم مكافأة الأداء الفردي في منظماتهم (46 في المائة). ومن بين الأسباب التي تمنعهم من المغادرة، كان السببان الأهم هما الأثر السلبي على الاستحقاقات (46 في المائة) وإفساد نمط حياة أسرهم (45 في المائة).

المنافشة التي دارت في اللجنة

84 - كررت شبكة الموارد البشرية الإعراب عن سرورها لملاحظة ازدياد معدلات المشاركة في آخر استقصاء عالمي للموظفين مقارنة بالاستقصاءات السابقة للجنة، وهو انعكاس لما جرى في إطار تعميم الاستقصاء من تعاون جيد بين أمانة اللجنة والمنظمات واتحادات الموظفين. وقد وُلد الاستقصاء ثراءً من المعلومات الإضافية التي يمكن استخدامها لإجراء المزيد من التحليل لجوانب محددة، مما يبرز أهمية مراعاة آراء الموظفين على إثر عمل كبير كهذا، وأهمية ضمان التواصل الشفاف بمجرد انتهاء الاستعراض الشامل

لمجموعة عناصر الأجر. وتقدر الشبكة تحليل ردود الموظفين المعيّنين دولياً، وهو ما يتماشى مع نطاق عملية الاستعراض الشامل الجارية. ومن دواعي سرور الشبكة أن ترى استمرار المستويات العالية لاهتمام الموظفين، ولئن انخفضت بشكل طفيف عن عام 2019. ولاحظت الشبكة وجود اختلافات في مستويات الاهتمام بين الموظفين المعيّنين محلياً والموظفين المعيّنين دولياً، وكذلك بين الموظفين في المقار والموظفين في المواقع الميدانية، مما يشير إلى ضرورة إيلاء اهتمام متساوٍ ومتوازٍ للموظفين في المقار وفي المواقع الميدانية مع اختلاف ظروف العمل والحياة وعناصر الأجر. ولاحظت الشبكة أيضاً أن مستويات الاهتمام أدنى نسبياً في صفوف الموظفين الأصغر سناً. وكان الشاغل الرئيسي للشبكة هو تمتّع المنظمات بالقدرة التنافسية وتمكّنها من اجتذاب الموظفين المؤهلين والاحتفاظ بهم لتحقيق الأهداف التنظيمية التي كلّفتها بها الدول الأعضاء. وفي حين أن الولاية المنوطة بالأمم المتحدة وبيئة عملها المتعددة الثقافات من دوافع انضمام الموظفين إلى المنظومة، فإن الأجر والاستحقاقات من العوامل المهمة أيضاً. ولاحظت الشبكة مع الاهتمام أن حوالي 20 في المائة من المقيمين قد شهدوا تقلصاً لرواتبهم عند انضمامهم إلى منظومة الأمم المتحدة. وكشف الاستقصاء عن ضرورة أن يدرس الاستعراض عن كثب ما تقدّمه المنظمات الدولية الأخرى لموظفيها، ذلك أن هذا هو سوق العمل الرئيسي الذي تتنافس فيه الأمم المتحدة بضرورة. وأكد الاستقصاء أن نظام التنقل والمشقة أداة مهمة لضمان الانتقال إلى مراكز العمل الميدانية وفيما بينها. وكون الجوانب المتصلة بفرض الترقّي والتطور الوظيفي من محفزات الانتقال للعمل في الميدان الأهم حتى من مجموعة عناصر الأجر هو أمرٌ يستدلّ منه على أن المنظمات تقوم بالفعل بكثير من العمل لمراعاة الجوانب غير المالية من خلال ربط التنقل الجغرافي بالتطور الوظيفي. ومع أخذ هذه النقاط بعين الاعتبار، تثق الشبكة بأن اللجنة ستستخدم نتائج الاستقصاء في سياق المراحل اللاحقة من الاستعراض. وختاماً، أعربت الشبكة عن تقديرها لأمانة اللجنة لإطلاعها كل المنظمات على البيانات المصنّفة حتى تتمكن من الاستفادة من الرؤى الثاقبة التي توفرها البيانات، وتسهيلاً للمقارنة المرجعية بين الوكالات.

85 - وأشار اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أهمية الاستقصاء العالمي للموظفين كأداة حيوية لفهم الحالة المزاجية للزملاء في الأمم المتحدة والمحفزات التي تحركهم. وقد أثنى الاتحاد على أعمال التحضير للاستقصاء وما تلاها من عمليات لتنفيذه وتحليل نتائجه باعتبار ذلك مهمة هائلة تطلبت توخي الدقة والشمولية وبذل مجهود ضخم. وعزا الاتحاد ارتفاع معدل المشاركة والمستوى العالي لجودة التحليل إلى الجهود الدؤوبة التي بذلتها أمانة اللجنة. وأعرب الاتحاد عن أمله في أن تشكل النتائج مصدر إلهام لاتباع النهج البراغماتي والتقدمي واتخاذ القرارات المراعية لمصلحة الأسرة. وناشد الاتحاد الأمانة أن ترصد الردود المتعلقة بأعداد المعالين المستحقين مع مرور الوقت. ووجّه الاتحاد الانتباه إلى تأثير التنقل وظروف الخدمة في الميدان على النتائج، ونصح بتوخي الحذر عند النظر في إجراء أي تغييرات للمزايا والاستحقاقات ذات الصلة. وأشار الاتحاد إلى أن مجموعة عناصر الأجر في الأمم المتحدة بحاجة إلى إصلاح إيجابي إذا ما أُريد إحداث تحسّن في معدلات الرضا. وعلى وجه الخصوص، سيستلزم ذلك إجراء مواءمة أفضل بين مجموعة عناصر الأجر وبين احتياجات وتوقعات أصحاب المواهب المتاحين والمحتملين. ودعا الاتحاد بقوة إلى كفالة الشمول وتشجيع مشاركة الموظفين، فأعرب عن تطلعه إلى استمرار المناقشات وتحديد التحديات الحرجة.

86 - وذكرت لجنة التنسيق للنقابات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن مستوى ارتباط الموظفين بالولاية المنوطة بالأمم المتحدة وبمنظمتهم كان لافتاً للنظر في نتائج الاستقصاء. فإن حرص

الزملاء على تأدية دور العاملين في المجال الإنساني في المواقع الميدانية على الخطوط الأمامية، حيث يقدمون المساعدة في أشد المواقع احتياجاً لها، وحرصهم على المشاركة في تحقيق هدف جعل العالم مكاناً أفضل هو ما يُكسب موظفي الأمم المتحدة صفة الموظف الاستثنائي، وهو العامل المحوري في قرار الانضمام إلى المنظمة وقرار البقاء فيها. ومع ذلك، أظهر الاستقصاء وجود اختلافات جيلية واضحة: فبينما كانت المنظمات قادرة على التعويل على ارتباط الموظفين بولاية المنظمة عندما تجري عمليات مناوئة للموظفين ينتقلون فيها إلى مواقع صعبة ونائية على الرغم من عدم وجود فرص للتقدم الوظيفي، أظهر الاستقصاء أن الموظفين الأصغر سناً لديهم أولويات مختلفة. فهناك تركيز أقوى على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وإحداث تغيير ذي مغزى، والانتقال للعمل لدى أفضل أرباب العمل، الذي لم يُعد هو النظام الموحد للأمم المتحدة. وأشار الاتحاد إلى أن ثلث المجيبين أبرزوا أن الرواتب أقل تنافسية. وقد جاءت هذه النتيجة لتكون بمثابة تأكيد للإفادات التي ترد من الزملاء في العديد من مراكز العمل حول العالم. فأمام الموظفين الجدد طائفة عريضة من جهات العمل المتخذة أساساً للمقارنة التي تدفع مرتبات جيدة، وهذا ليس منحصراً في الحكومات، بل ويشمل القطاع الخاص الذي بدأ يدخل نفس القطاعات التي تعمل فيها الأمم المتحدة. والمنظمات بحاجة إلى توفير بيئة عمل مؤاتية وتحقيق قدر أكبر من التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وهو ما يتوقعه الموظفون الأصغر سناً من أرباب عملهم نظراً لتركيزهم على مراعاة الاعتبارات الأسرية وكون كلا الزوجين يعملان. وحثت لجنة التنسيق اللجنة على تجنب نشوء أجواء مسمومة في أماكن العمل مما يؤدي إلى مشاكل على صعيد الصحة النفسية للموظفين، وهو ما يمثل تكلفة للمنظمات على صعيدي الإجازات المرضية والإنتاجية. وتحتاج المنظمات أيضاً إلى توفير شروط تعاقدية تمنح قدر أكبر من الأمان الوظيفي على نسق المنظمات المتخذة أساساً للمقارنة. وتؤمن لجنة التنسيق إيماناً راسخاً بأنه إذا ما أُريد للنظام الموحد للأمم المتحدة أن يصبح أكثر قوة وفعالية، فإن هذا لن يتحقق إلا من خلال تعزيز اتباع نهج يعطي الأولوية للناس لا الأرقام. ويجب على المنظمات أن تقدّر موظفيها وتعظم الاستفادة من خبراتهم المتراكمة، وأن تحترم ما قدمه الموظفون وأسره من تضحيات على مدار حياتهم المهنية. وحث الاتحاد اللجنة على تحسين مجموعة عناصر الأجر حتى تكون ملائمة للغرض المنشود منها ولكي يُحتفظ بالقدرة على اجتذاب أفضل العناصر.

87 - وأثنى اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين على أسلوب إدارة الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2023، بما في ذلك تمحيص النتائج من أجل إجراء تحليل أفضل للبيانات المتعلقة بالموظفين المعيّنين دولياً في سياق استعراض مجموعة عناصر الأجر. ويقر الاتحاد بقيمة الاستقصاء بوجه عام، ولكنه يرغب أيضاً في اغتنام الفرصة للتأمل في بعض أوجه قصوره المتأصلة. فالاتحاد يجد مفهوم "الاهتمام" إشكالياً، ذلك أنه يعرف الاهتمام كمقياس للالتزام الموظف تجاه المنظمة واستعداده لبذل جهد إضافي. وقد ذهب الاتحاد إلى أن نموذج الموظف "المهم" أو "الراضي" ينبغي أن يعكس أفراداً يجعلون مكان عملهم مكاناً أفضل، وذلك في بيئة لا يمرّ فيها أي جهد إضافي مبذول دون إشادة أو مكافأة أو دفع مقابل. وغالباً ما يكون الموظفون الذين يُنظر إليهم على أنهم قدموا إجابات "سلبية" على أسئلة الاهتمام هم أكثر الموظفين التزاماً بتعزيز التغيير في الثقافة التنظيمية، وليس أولئك الذين يؤدون واجباتهم دونما اكتراث بالمقابل الذي يحصلون عليه. وشدد الاتحاد على ضرورة النظر بطريقة أكثر شمولية إلى حالة الخدمة المدنية الدولية عند تناول مسألة الأجور، وأصر على ضرورة تكوين فهم دقيق لفكرة الاهتمام من أجل التمكن من استخلاص استنتاجات صحيحة بشأن مجمل مجموعة عناصر الأجر. ولا يتفق الاتحاد مع استنتاج أن الأجر ليس عاملاً قوياً لتحفيز الاهتمام، حيث يؤكد أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الأجر وبين رضا

الموظف ورفاهه. وبالإشارة إلى النتائج التي مؤداها أن غياب فرص الترقّي والانطباع المتكوّن بخصوص عدم المكافأة على الأداء الفردي كانا عاملين قويين لتحفيز الموظفين على الاستقالة، أشار الاتحاد إلى أن الدورة الزمنية للترقيات تمثل جزءاً غير مباشر، وإن كان مهماً، من مجموعة عناصر الأجر. وشدد الاتحاد على أن عوامل من قبيل الانتقال إلى مراكز عمل مختلفة لتحسين إمكانات الترقّي الوظيفي هي عوامل مرتبطة بالأجر في واقع الأمر، وأكد على ضرورة أن تكون مناقشة مجموعة عناصر الأجر واقعية ومتناغمة مع احتياجات الموظفين على تنوعها. وأعرب الاتحاد عن عدم فهمه لماهية الرؤى العملية التي يمكن استخلاصها من بيانات الاستقصاء، مسلطاً الضوء على أن الطرائق الأصلية للتعاقّد مع الموظفين أخذت في التآكل حتى بات هناك خطر من أن يصبح الأمن الوظيفي والأجور التنافسية من مخلفات الماضي، وهي أمور تلزم حمايتها ومع ذلك فإنها تتعرض للتهديد بشكل متزايد.

88 - وأعربت اللجنة عن تقديرها لضخامة مهمة إجراء الاستقصاء وأقرت بما حدث من تحسن كبير على صعيد المشاركة. كما أعربت عن تقديرها للتعاون والتفاعل النشط بين أمانة اللجنة والمنظمات واتحادات الموظفين، ولجميع الموظفين لما خصصوه من وقت للرد على الاستقصاء.

89 - واستعرضت اللجنة نتائج الاستقصاء لفئات الموظفين المعيّنين دولياً، التي تمثل 45 في المائة من مجمل عينة الاستقصاء، مشيرة إلى أن الفئة الفنية والفئات العليا تمثل، وفقاً لقاعدة بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين لعام 2022، حوالي 37 في المائة من جميع موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة. وأقرّ بالتحديات المنهجية الملزمة للاستقصاءات التي تستطلع الانطباعات، وجرت مناقشة بعض النتائج المتناقضة، مثل الانطباع المتكون بخصوص تدني القدرة التنافسية للأجور وفي الوقت ذاته كون الاستحقاقات والمرتبات من أسباب بقاء الموظفين.

90 - واعتبرت اللجنة أن تفصيل البيانات وتحليلها مفيد للأفرقة العاملة، وأن المعدل المرتفع لاهتمام الموظفين مؤشر إيجابي. وأشارت إلى أن هذا الاستقصاء هو الثالث من نوعه، مما أتاح المجال لعقد المقارنات مع الاستقصاءات السابقة، ولا سيما استقصاء عام 2019. وشددت اللجنة على أهمية الاستماع إلى آراء الموظفين الذين شاركوا في الاستقصاء. وكان من بين النتائج الرئيسية التي سلّط عليها الضوء السببين الرئيسيين لاعتزام الموظفين البقاء في منظماتهم خلال الأشهر الاثني عشر المقبلة: الاستحقاقات (44 في المائة) والراتب (42 في المائة).

91 - ونظرت اللجنة أيضاً في أسباب ترك العمل ولاحظت أن أشيع الأسباب التي اختارها الموظفون الراغبون في ترك منظماتهم هي عدم وجود فرص للتقدم الوظيفي والترقي (54 في المائة)، وعدم مكافأة المنظمة للأداء الفردي (46 في المائة)، وعدم كفاية التدابير الرامية إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة أو إلى تهيئة بيئة مؤاتية⁽⁷⁾ (40 في المائة). وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى احتلال ثقافة المنظمة، بما في ذلك البيئة المسمومة من حيث ظروف العمل والممارسات القيادية، المرتبة الرابعة. وفيما يتعلق بمسألة الراتب، لاحظت اللجنة أنه احتل المرتبة السادسة، وأن الاستحقاقات احتلت المرتبة التاسعة، مما يشير إلى أن الفكرة المتكونة عن عاملي الراتب والاستحقاقات جيدة إجمالاً. أما فيما يتعلق بالأسباب

(7) فيما يلي الوصف الكامل لهذا الخيار: عدم كفاية التدابير الرامية إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية أو تهيئة بيئة مؤاتية (أي ساعات العمل المرنة، وترتيبات العمل المرنة، والعمل عن بعد، والإجازة الوالدية، والإجازة الخاصة، وتوظيف الزوج، ورعاية المسنين، وخدمات الدعم النفسي، وما إلى ذلك، في حال انطباقها).

الرئيسية التي تمنع الموظفين من ترك المنظمة، كان الخيار الأكثر شيوعاً هو الأثر السلبي على الاستحقاقات من قبيل المعاش التقاعدي والتأمين الصحي. واعتُبر المعاش التقاعدي نقطة قوة ومرتكزاً للنظام الموحد، ولئن كان عدم قابليته للنقل مع تغيير أرباب العمل يمثل مسألة جديدة بالدراسة.

92 - وأعرب أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أن الموظفين يتقاضون أجوراً جيدة إجمالاً، ولكن هناك حاجة ماسة لتجميع بيانات تتأقصهم في المنظمات لفهم سبب مغادرة الموظفين. ولوحظ أن 68 في المائة من المجبيين الذين يعتزمون المغادرة فضّلوا الانتقال إلى منظمة دولية أخرى: كانت هذه أشيع الإجابات بفارق كبير. ويجب أن تتضمن بيانات التناقص التي تقدمها المنظمات معلومات عن وجهة الموظف التالية في حال معرفتها.

93 - وأشارت اللجنة إلى أن الاستقصاء العالمي للموظفين لم يكن متعلقاً بالأجر فقط، بل وبانطباع الموظفين عن ظروف خدمتهم بشكل عام. وأشارت إلى أن 36 في المائة فقط من المجبيين كانوا يشعرون بأن رواتبهم تنافسية، حتى مع أن أجور النظام الموحد للأمم المتحدة خُددت بالرجوع إلى جهاز الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً. وأعرب عن رأي مفاده أن هذا التناقض قد يكون راجعاً إلى توقعات غير واقعية من جانب الموظفين. وأوصت اللجنة بتوخي الحذر في تفسير البيانات، واقرحت تزويد الجمعية العامة بنتائج الاستقصاء، وتحديدًا على سبيل الاستجابة لطلبها أن تجري اللجنة دراسة استقصائية على نطاق المنظومة لتقييم العوامل التي تؤثر في الاحتفاظ بالقوة العاملة، وأن تعرض نتائج الدراسة الاستقصائية وتحليلاتها على الجمعية في دورتها التاسعة والسبعين.

94 - وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن الموظفين يبدون راضين إجمالاً، حتى مع أنهم أفادوا بعدم فهمهم النظام بشكل كامل. وأشاروا أيضاً إلى أن وعي الموظفين بعناصر معينة من مجموعة عناصر الأجر كان منخفضاً، وأنه ينبغي بذل جهود لزيادة تبسيط مجموعة عناصر الأجر وتحسين هذا الفهم. ورأت اللجنة أنه سيكون من المهم جعل مجموعة عناصر الأجر أسهل فهماً، وأنه يجب شرحها بشكل أفضل للموظفين. ولوحظ أيضاً أن مراعاة تعدد اللغات في الاستقصاء كانت خطوة إيجابية. وسلطت اللجنة الضوء على أهمية العناصر غير النقدية، مثل فرص الترقّي وبيئة العمل، بما في ذلك تدابير معالجة المسائل المتصلة بعمل الزوجين والصحة النفسية، حيث أشارت نتائج الاستقصاء إلى أن هذه العناصر من العوامل المؤثرة بشدة على رضا الموظفين. واعتُبر أن إجراء المزيد من التحليل لنتائج الاستقصاء مفيداً للأفرقة العاملة، إلى جانب توجيه طلب إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين للإفصاح عن بيانات توزّع الشروط التعاقدية لإتاحة المجال لإجراء دراسة أكثر تعمّقا.

95 - وذكر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن البرنامج أجرى دراسة استقصائية داخلية لموظفيه وأن نظام الأجور في مجمله يؤدي وظائفه بشكل جيد وعادل. ومن وجهة نظر البرنامج، تتمثل العوامل التي يجب معالجتها في التراتبية الهرمية، والمديرين الذين يخلقون أجواء مسمومة، وعبء العمل الزائد بشكل مزمن. ويجب معالجة الأطر التنظيمية وطرق العمل التي عفا عليها الزمن.

96 - وسلط اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الضوء على أن الاستقصاء مهم للموظفين وأنهم وجدوا فيه تشجيعاً على المشاركة، مشيراً إلى أن العديد من الموظفين كانوا يشعرون بأنهم لا يُستمع إليهم. واعتُبر أن مجموعة عناصر الأجر ملائمة للغرض المنشود منها، ولكن يجدر الانتباه إلى ظروف العمل والمهارات الإدارية الآخذة في التطور. وقد بيّن الاستقصاء أن الموظفين يقدّرون وظائفهم على الرغم من

الظروف الصعبة، وجرى التأكيد على أهمية الاستماع إلى الموظفين. ومن المهم دراسة الحالات التي رفض فيها المرشحون عروضاً للانضمام إلى النظام الموحد بسبب مجموعة عناصر الأجر غير التنافسية. وبالإضافة إلى ذلك، لم يكن من الممكن عملياً إدراج آراء المرشحين المحتملين الذين لم يتقدموا حتى يطلب للانضمام إلى النظام الموحد، لانعدام التنافسية أيضاً.

97 - وأقرت اللجنة بضرورة إجراء تقييم نقدي لنتائج الاستقصاء ومعالجة مخاوف الموظفين، ولا سيما فيما يتعلق ببيئات العمل المسمومة. واقترح القيام بزيارات ميدانية إلى مختلف مراكز العمل لجمع المزيد من الانطباعات من الموظفين مباشرة وتقديم توضيحات حول نظام الأجور وكيفية عمل مختلف مكوناته. ومع ذلك، أكدت اللجنة أنه على الرغم من أن نتائج الاستقصاء كانت إرشادية، فهي لم تكن محددة بشمل بات. ولوحظت الطبيعة الفريدة لوظائف النظام الموحد للأمم المتحدة والخلفيات المتنوعة للموظفين كعوامل مؤثرة في الردود على الاستقصاء. وبالنسبة للاستقصاءات المستقبلية، اقترح بحث الأسباب الكامنة وراء قرارات الموظفين ترك العمل بمزيد من التعمق.

98 - ولاحظت اللجنة أن نتائج الاستقصاء قدمت صورة أوضح لآراء الموظفين وتجاربهم، وأنها ستكون مفيدة لعمل الأفرقة العاملة في المستقبل ولبحث المواضيع الأخرى التي تدخل في نطاق اختصاص اللجنة. وشددت اللجنة على أهمية إجراء استقصاء عالمي للموظفين بالاقتران مع استعراض مجموعة عناصر الأجر، ورأت أنه ينبغي إجراء مزيد من التقسيمات المفصلة والتحليلات لنتائج الاستقصاء لفائدة الأفرقة العاملة. وعلى الرغم من ضعف علاقة الارتباط بين الأجر ومستوى الاهتمام، فإنها تشير إلى الحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات، بما في ذلك تحليل مؤشر الاهتمام حسب نوع العقد. وطلبت اللجنة من مجلس الرؤساء التنفيذيين الإفصاح عن بيانات توزع أنواع العقود لتكوين صورة أكمل.

99 - وكانت اللجنة قد أجرت الاستقصاء من أجل الاستماع إلى آراء الموظفين، من منطلق إدراكها أن ذلك سيساعد على فهم وجهات نظر الموظفين فيما يتعلق بشروط العمل، وسيُسرت به في العمل المستقبلي. وأعربت اللجنة مجدداً عن تقديرها لارتفاع معدل المشاركة مقارنة بالاستقصاء السابق وأشارت إلى أن جهود التفاعل التعاوني قد وفرت رؤية قيمة لمعالجة شواغل الموظفين وتحسين بيئة العمل.

100 - وشددت اللجنة على ضرورة قيام المنظمات بتزويد اللجنة ببيانات عن عدد الموظفين الذين انتهت خدمتهم في منظماتهم وأسباب انتهاء خدمتهم على مستوى الفرد الواحد (مثل التقاعد، وانتهاء العقود، والأسباب الأسرية، والحصول على وظيفة في وكالة أخرى من وكالات النظام الموحد للأمم المتحدة، والحصول على وظيفة أخرى خارج النظام الموحد، وغير ذلك). وينبغي أن تُجمع هذه البيانات سنوياً، بدءاً من 1 كانون الثاني/يناير 2025، وأن تُسلم إلى اللجنة.

قرارات اللجنة

101 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تحيط علماً بنتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2023 فيما يتصل بفئات الموظفين المعيّنين دولياً؛

(ب) أن تطلب من أمانتها إجراء مزيد من التحليل للنتائج المنبثقة عن استقصاء الموظفين وتقديم النتائج إلى الأفرقة العاملة المعنية باستعراض مجموعة عناصر الأجر، حسب الاقتضاء؛

(ج) أن تطلب من المنظمات، من خلال شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، تزويد أمانة اللجنة سنوياً بالبيانات المصنّفة على النحو المذكور في الفقرة 100.0

دال - التنوع: رصد توزّع أعمار القوة العاملة في النظام الموحد للأمم المتحدة

102 - استعرضت اللجنة التنوع الجيلي في إطار تقاريرها عن تنوع القوة العاملة في النظام الموحد للأمم المتحدة في أعوام 2011 و 2014 و 2017 و 2021. وفي دورتها الثانية والتسعين، في عام 2021، أشارت اللجنة إلى أنه إذا وُجد نظام موحد تنتوع فيه الأعمار على نحو يحقق التمثيل الكامل للأجيال الخمسة الموجودة حالياً في القوى العاملة عموماً، فإن هذا من شأنه أن يحسن الأداء التنظيمي من خلال إطلاق العنان لإمكانات ومهارات ومنظورات كل جيل. ولاحظت اللجنة أن نسبة الموظفين الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة قد انخفضت من 3,3 إلى 2,9 في المائة، وشددت على أنه في ظل غياب معدّل دوران معقول داخل المنظمات المشتركة في النظام الموحد، سيكون من الصعب تجديد شباب هيكل ملاك الموظفين. ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أن نحو 46 في المائة من الموظفين هم من دول أوروبا الغربية ودول أخرى وأن مجموعة الدول هذه تمثل أكثر من 50 في المائة من الموظفين الذين تقل أعمارهم عن 35 سنة. ورأوا أن هناك حاجة إلى بذل مزيد من الجهود لزيادة استقدام المرشحين من البلدان النامية أو من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك استقدام المرشحين الأصغر سناً.

103 - وفي الدورة الثانية والتسعين، حثت اللجنة بقوة المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة (انظر الوثيقة A/76/30، الفقرة 144) على ما يلي:

- (أ) مواصلة البرامج التي تعزز الدينامية والإبداع والمساهمات الابتكارية للموظفين الأصغر سناً، وتوصية المنظمات بتعزيز استقدام الموظفين الفنيين من الشباب، وعكس الاتجاه السلبي الحالي؛
- (ب) توسيع فرص التوظيف في مستوى المبتدئين للمرشحين الأصغر سناً؛
- (ج) تقديم الدعم المالي لبرامج التدريب الداخلي والبرامج المماثلة للمرشحين من البلدان النامية؛
- (د) ضمان توزّع الأعمار بشكل مناسب، ووضع مؤشرات واضحة لتتبع التقدم المحرز في هذا الصدد؛

(هـ) نشر معلومات أكثر تفصيلاً تكون متاحة للجمهور عن التنوع من حيث خصائص من قبيل نوع الجنس والعمر والانتماء الجغرافي.

104 - ولاحظت الجمعية العامة، في قرارها 240/76، ارتفاع متوسط عمر الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة، وشجعت اللجنة على تحديد الممارسات الجيدة وتقديم المشورة إلى مؤسسات النظام الموحد بشأن سبل تعزيز تجديد شباب الملاك الوظيفي، بما في ذلك التدابير التي اقترحتها اللجنة في الفقرة 144 من تقريرها (A/76/30)، مثل برامج دعم المرشحين للتدريب الداخلي من البلدان النامية. ولهذا الغرض، جمعت الأمانة

بيانات ومعلومات من خلال استبيان أرسل إلى المنظمات المشتركة في النظام الموحد في عام 2024، وردّ عليه 24 منظمة⁽⁸⁾. واستُخدمت في التقرير المجموعات الجغرافية التي تستخدمها الجمعية⁽⁹⁾.

105 - وأظهرت البيانات أن هناك أجيالاً متعددة ممثلة في التكوين الحالي لملاك الموظفين في النظام الموحد. ويوفر هذا التنوع مزايا، مثل الخبرة المتنوعة، ومنظورات الأجيال المختلفة، ومجموعات المهارات المتنوعة. غير أن منظومة الأمم المتحدة، شأنها شأن المنظمات الكبيرة الأخرى، تواجه تحديات على صعيد الاحتفاظ بجاذبيتها للموظفين المحتملين والاحتفاظ بالمواهب في هذا المشهد الآخذ في التطور.

106 - وكانت أعمار معظم الموظفين (81,4 في المائة) بين 35 و 60 عاماً. وبينما مثل الموظفون الذين تقل أعمارهم عن 35 سنة نسبة 10,3 في المائة، مقارنة بنسبة 12,4 في المائة في عام 2019، كان حوالي 2 في المائة من الموظفين فقط ممن تقل أعمارهم عن 30 سنة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وكان حوالي 8 في المائة من القوة العاملة من عمر 60 عاماً فأكثر. وقد ازدادت النسبة المئوية للموظفين الذين تزيد أعمارهم عن 60 سنة بنسبة 2 في المائة مقارنة بعام 2019، وازداد عدد الموظفين في هذه الفئة العمرية من 6 111 إلى 9 818 موظفاً، أو بنسبة 49 في المائة. وقد يكون هذا ناتجاً عن تطبيق السن الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة.

107 - وكانت نسبة الموظفات في النظام الموحد للأمم المتحدة أكثر من 50 في المائة في جميع الفئات العمرية دون الـ 55 سنة. ومع كونها أدنى قليلاً للفئات العمرية من 55 سنة فأكثر، فهي قد ظلت أعلى من 40 في المائة. وكانت نسبة النساء عند أدنى مستوياتها في الفئة العمرية من 65 سنة فأكثر (44,9 في المائة). وفي الفئة العمرية للموظفين من فوق الـ 40 سنة إلى ما دون الـ 55 سنة، شكّل الرجال زهاء 50 في المائة من القوة العاملة، ومثّلوا أكثر من 50 في المائة من الموظفين في الفئات العمرية فوق 55 سنة.

108 - ويرد في المرفق السادس لهذا التقرير توزّع أعمار موظفي منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، كانت أكبر فئة عمرية هي الفئة من 45 إلى أقل من 50 سنة (6 903 موظفين). وبالمثل، كانت الفئة من 45 إلى أقل من 50 سنة أكبر فئة عمرية لدى صندوق السكان، ومنظمة الصحة العالمية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة، واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية. وبالنسبة إلى البرنامج الإنمائي، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونيسف، والأونروا، ومركز التجارة الدولية، ومنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأغذية العالمي، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، كان معظم الموظفين في الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 45 سنة. وباستثناء منظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، اللتين مثلت الفئة العمرية من 55 إلى أقل من 60 سنة أكبر فئة عمرية فيهما، كان معظم

(8) رَدّت على الاستبيان الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسف، والأونروا، ومركز التجارة الدولية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأغذية العالمي، واليونيسكو، ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والمحكمة الدولية لقانون البحار، واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية. ولم يرَدّ على الاستبيان الاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والسلطة الدولية لقاغ البحار.

(9) انظر: www.un.org/dgacm/ar/content/regional-groups.

موظفي المنظمات المتبقية ينتمون إلى الفئة العمرية من 50 إلى أقل من 55 سنة. ووجدت أعلى نسبة من أصغر الموظفين (من تقل أعمارهم عن 30 سنة) في مفوضية شؤون اللاجئين (4,2 في المائة)، التي جاء بعدها مركز التجارة الدولية (3,9 في المائة) واليونسيف (2,9 في المائة).

109 - وفيما يتعلق بالموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، يماثل توزع أعمارهم توزع الأعمار في القوة العاملة عموماً. ففي هذه الفئات، كان 81,9 في المائة من الموظفين في الفئات العمرية من 35 إلى أقل من 60 سنة. وشكلت نسبة الموظفين في الفئات العمرية التي تقل عن 35 سنة أقل من 10 في المائة؛ وكانت هناك نسبة مماثلة من الموظفين ممن تبلغ أعمارهم 60 سنة فأكثر. وفي حين أن النساء مثّلن أكثر من 50 في المائة من الموظفين في جميع الفئات العمرية التي تقل عن 50 سنة، فإن نسبة النساء تتناقص مع الزيادة في العمر. فقد كانت نسبة النساء أقل من 40 في المائة في الفئات العمرية من 55 سنة فأكثر.

110 - ويزيد عدد الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها بنسبة 70 في المائة عن عدد الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا المذكورة أعلاه. وكان النمط الملاحظ في توزع أعمار الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها (انظر الجدول 2) متسقاً مع النمط الملاحظ عند الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا. لكن لوحظت ملاحظة هامة وهي أن نسبة الموظفين الأصغر سناً (أي الموظفين في الفئات العمرية التي تقل عن 35 سنة) كانت 12 في المائة وهي بالتالي أعلى نسبياً من نسبتهم ضمن موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. ويرد في المرفق السابع لهذا التقرير توزع أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، بينما يرد في المرفق الثامن توزع أعمار الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، حسب المنظمة. ويرد في المرفق التاسع توزع أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب الرتبة ونوع الجنس، بينما يرد في المرفق العاشر توزع أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في النظام الموحد للأمم المتحدة حسب المنظمة.

الجدول 1

توزع أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس في النظام الموحد للأمم المتحدة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

الفئة العمرية	الرجال	النساء	المجموع
أقل من 30 سنة	155 (26%)	442 (74%)	597 (1,4%)
30 إلى أقل من 35 سنة	895 (32,3%)	1 873 (67,7%)	2 768 (6,5%)
35 إلى أقل من 40 سنة	2 109 (41,4%)	2 985 (58,6%)	5 094 (12%)
40 إلى أقل من 45 سنة	3 445 (47%)	3 887 (53%)	7 332 (17,3%)
45 إلى أقل من 50 سنة	4 109 (49,8%)	4 147 (50,2%)	8 256 (19,5%)
50 إلى أقل من 55 سنة	4 205 (54,5%)	3 515 (45,5%)	7 720 (18,2%)
55 إلى أقل من 60 سنة	3 793 (60,3%)	2 495 (39,7%)	6 288 (14,9%)
60 إلى أقل من 65 سنة	2 654 (65,9%)	1 373 (34,1%)	4 027 (9,5%)
65 سنة فأكثر	137 (62%)	84 (38%)	221 (0,5%)
المجموع الكلي	21 502 (50,8%)	20 801 (49,2%)	42 303 (100%)

المصدر: بيانات مقدمة من منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2024.

الجدول 2

توزُّع أعمار الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها حسب نوع الجنس في النظام الموحد للأمم المتحدة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

الفئة العمرية	الرجال	النساء	المجموع
أقل من 30 سنة	715 (36,9%)	1 224 (63,1%)	1 939 (2,7%)
30 إلى أقل من 35 سنة	2 951 (44,2%)	3 728 (55,8%)	6 679 (9,3%)
35 إلى أقل من 40 سنة	5 631 (48,2%)	6 055 (51,8%)	11 686 (16,2%)
40 إلى أقل من 45 سنة	6 949 (49,5%)	7 078 (50,5%)	14 027 (19,4%)
45 إلى أقل من 50 سنة	6 660 (50,1%)	6 644 (49,9%)	13 304 (18,4%)
50 إلى أقل من 55 سنة	5 535 (49,8%)	5 569 (50,2%)	11 104 (15,4%)
55 إلى أقل من 60 سنة	4 252 (51,8%)	3 956 (48,2%)	8 208 (11,4%)
60 إلى أقل من 65 سنة	2 694 (52,7%)	2 415 (47,3%)	5 109 (7,1%)
65 سنة فأكثر	47 (47,5%)	52 (52,5%)	99 (0,1%)
المجموع الكلي	35 434 (49,1%)	36 721 (50,9%)	72 155 (100%)

المصدر: بيانات مقدمة من منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2024.

111 - ويرد في المرفقين الحادي عشر والثاني عشر توزُّع أعمار الموظفين حسب المنطقة في منظمات النظام الموحد المبلَّغة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، بالاستناد إلى البيانات الواردة من المنظمات المبلَّغة. وشكل الموظفون من دول أوروبا الغربية ودول أخرى 42 في المائة من الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في النظام الموحد للأمم المتحدة، في حين كانت نسبة الـ 58 في المائة المتبقية من الموظفين من المجموعات الأربع الأخرى، وهي الدول الأفريقية، ودول آسيا والمحيط الهادئ، ودول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ودول أوروبا الشرقية. وجاءت نسبة الموظفين من الدول الأفريقية في المرتبة الثانية، حيث بلغت 24 في المائة. وبلغت نسبة الموظفين من دول آسيا والمحيط الهادئ 19 في المائة، ونسبة الموظفين من دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي 8 في المائة، ونسبة الموظفين من دول أوروبا الشرقية 7 في المائة.

112 - وتُعرض في المرفق الثالث عشر الأعمار المتوسطة للموظفين، حسب نوع الجنس، في الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، ولجميع الموظفين في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023⁽¹⁰⁾. وبلغ متوسط العمر العام لموظفي القوة العاملة في النظام الموحد للأمم المتحدة 46,2 سنة في عام 2023، مقارنة ببلوغه 44,5 سنة في عام 2019. وبلغ متوسط عمر الموظفين 44,9 سنة (43,4 سنة في عام 2019) وتراوح من 40,6 سنة في مفوضية شؤون اللاجئين إلى 51,7 سنة في المحكمة الدولية لقانون البحار. بينما بلغ متوسط العمر العام للموظفين الذكور

(10) استناداً إلى البيانات المستمدة من قاعدة بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق الخاصة بإحصاءات الموظفين لعام 2022.

47,2 سنة (45,3 سنة في عام 2019) وتراوح من 43,7 سنة في مركز التجارة الدولية إلى 51,6 سنة في منظمة الصحة للبلدان الأمريكية.

113 - وبلغ متوسط عمر الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا 47,2 سنة، مرتفعاً من 45,9 سنة في عام 2019. وبلغ متوسط عمر موظفي الفئة الفنية في الأمم المتحدة، التي تضم أكبر عدد من هؤلاء الموظفين، 47,5 سنة. وبلغ متوسط العمر العام للقوة العاملة في النظام الموحد للأمم المتحدة في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها 45,3 سنة مقارنة ببلوغه 43,3 سنة في عام 2019. وكان متوسط عمر الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا أعلى بمقدار سنة إلى أربع سنوات من متوسط عمر الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، بصفة عامة، لدى معظم المنظمات المبلّغة.

114 - وترد في المرفق الرابع عشر صيغة مجمعة من المعلومات المتعلقة بالالتحاق بالخدمة، مع نطاقات الأعمار الدنيا والعليا والمتوسطة في كل منظمة، تغطي الفئة الفنية والفئات العليا لعام 2023. وفي غياب سجلات الاستقدام الفردية لكل منظمة في سنة معينة، يمكن استخدام هذه النطاقات العمرية كمؤشرات مفيدة في تقييم الأعمار المتوسطة للالتحاق بالخدمة (أي الأعمار المتوسطة للموظفين الوافدين) في المنظمات. وفي عام 2023، تراوح نطاق متوسط العمر عند الالتحاق بالخدمة في جميع الرتب في الفئة الفنية والفئات العليا (ف-1 إلى فئة الرتب غير المصنفة) بين 25 و 66 سنة. وأبلغ عن أدنى سن عند الالتحاق بالخدمة في مفوضية شؤون اللاجئين وهو 18 سنة في عام 2023، وكان هذا النمط ثابتاً في السنوات السابقة وكذلك خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق، أي من عام 2017 إلى عام 2019. وبلغ أعلى سن مسجل للالتحاق بالخدمة في الأمم المتحدة 75 سنة في عام 2023، وكان في فئة الرتب غير المصنفة. وكان النمط الملاحظ في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها مماثلاً للنمط الملاحظ في الفئة الفنية والفئات العليا، باستثناء أن نطاق متوسط العمر عند الالتحاق بالخدمة على صعيد جميع الرتب تراوح بين 27 و 54 سنة.

115 - وفي الفئة الفنية والفئات العليا، تراوح نطاق متوسط العمر عند الالتحاق بالخدمة على صعيد جميع رتب الموظفين من الثلاثينات إلى الخمسينات بالنسبة لمعظم المنظمات في عام 2023. ومن ناحية أخرى، كان نطاق متوسط العمر عند الالتحاق بالخدمة محدوداً، حيث لم يتجاوز الأربعينات في حالة مفوضية شؤون اللاجئين (35 إلى 43 سنة بين الرجال)، ومركز التجارة الدولية (28 إلى 44 سنة بين النساء)، والاتحاد الدولي للاتصالات (31 إلى 40 سنة بين النساء)، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (38 إلى 49 سنة بين الرجال)، والبرنامج المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (29 إلى 49 سنة بين الرجال)، واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية (36 إلى 49 سنة بين النساء). وعلاوة على ذلك، فإن نطاق متوسط العمر عند الالتحاق بالخدمة لدى الأمم المتحدة، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونسف، ومركز التجارة الدولية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية بلغ الستينات في عام 2023.

116 - ولم يكن لدى تسع منظمات⁽¹¹⁾ قاعدة في النظام الإداري للموظفين تمنع استخدام مرشحين دون أي سن معينة، في حين أن الحد الأدنى للسن الذي يخول في منظمات أخرى النظر في إمكانية شغل

(11) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، ومنظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة، والمحكمة الدولية لقانون البحار.

المرشح وظيفة تراوح بين 18 و 20 سنة. وفي حالة الاتحاد الدولي للاتصالات، لا توجد قاعدة للموظفين في هذا الصدد، ولكن الممارسة المطبقة هي أن يكون عمر المرشح 18 سنة على الأقل لكي يستقدم.

117 - وفي 17 منظمة⁽¹²⁾، يمنع النظامان الأساسي والإداري للموظفين استقدام مرشحين فوق السن الإلزامية لإنهاء الخدمة. ووفقاً للنظامين الأساسي والإداري للموظفين في تلك المنظمات، كانت السن الإلزامية لإنهاء الخدمة 60 سنة للموظفين الذين استقدموا قبل 1 كانون الثاني/يناير 1990، و 62 سنة للموظفين الذين استقدموا في 1 كانون الثاني/يناير 1990 أو بعده. وفي عام 2014، مُدِّدَت السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة للموظفين الذين لم يبلغوا السن الإلزامية البالغة 60 أو 62 سنة والموظفين المستقدمين في 1 كانون الثاني/يناير 2014 أو بعده. ولم يكن لدى أربع منظمات (مفوضية شؤون اللاجئين⁽¹³⁾، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة، والمحكمة الدولية لقانون البحار) أي قواعد من قواعد النظام الإداري للموظفين تمنع استقدام مرشحين فوق أي سن معينة، في حين لم تقدم منظمتان (اليونسكو ومنظمة الطيران المدني الدولي) معلومات في هذا الصدد. وفي الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، يجب أن يكون عمر المتقدمين الخارجيين أقل من 64 سنة.

118 - لم يكن لدى سوى منظمتين من أصل 24 منظمة مبلّغة، وهما الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، تدابير ذات مؤشرات لتحقيق توزّع الأعمار المناسب في القوة العاملة. وفي الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، قُدمت لوحة متابعة مفصلة إلى الإدارة العليا على أساس ربع سنوي كانت جزءاً من المناقشة داخل الإدارة العليا. ولدى منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية "فريق شباب" وبرنامج توجيهي كندبيرين يهدفان إلى تحقيق تنوع الأجيال.

119 - ولدى جميع المنظمات المبلّغة برنامج محدد واحد أو أكثر لرعاية ودعم تنوع الأجيال، مثل برامج الفنيين الشباب وبرامج الخبراء المعاونين وبرامج التدريب الداخلي وبرامج الزمالات للفنيين الشباب ذوي الإعاقة وبرامج المنح الدراسية، من أجل تجديد شباب القوة العاملة. ومن أصل 24 منظمة، قدمت 14 منظمة⁽¹⁴⁾ أجراً للمشاركين في برنامج التدريب الداخلي. وفي المجموع، أبلغت 15 منظمة⁽¹⁵⁾ عن امتلاكها برامج محددة لتقديم الدعم المالي لبرامج التدريب الداخلي أو برامج الفنيين الشباب أو برامج مماثلة للمرشحين من البلدان النامية. وترد في الجدول 3 معلومات إحصائية عن التمثيل الإقليمي المتعلق ببرامج

(12) الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، واليونسيف، والأونروا، ومركز التجارة الدولية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية.

(13) غير أن مفوضية شؤون اللاجئين تخضع للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة.

(14) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونسيف، ومركز التجارة الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأغذية العالمي، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة، واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية.

(15) البرنامج الإنمائي، وصندوق السكان، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونسيف، ومركز التجارة الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأغذية العالمي، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والبرنامج المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والمحكمة الدولية لقانون البحار.

التدريب الداخلي والموظفين الفنيين المبتدئين التي مولتها الدول الأعضاء خلال الفترة 2020-2023 في النظام الموحد. وكما هو مبين في المرفق الخامس عشر، كانت غالبية المتدربين الداخليين (37 في المائة) والموظفين الفنيين المبتدئين (58 في المائة) من دول أوروبا الغربية ودول أخرى في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023.

120 - وأبلغت 11 منظمة مبلّغة (الأمم المتحدة، والبرنامج الإنمائي، ومفوضية شؤون اللاجئين، ومنظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والبرنامج المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية) عن عدم وجود معوقات تعوق تعزيز تجديد شباب الموظفين. وأبلغت منظمات أخرى عن مجموعة متنوعة من المعوقات والتحديات مثل الشروط التعليمية الرسمية المحددة سلفاً، وانخفاض معدل تواتر الموظفين، وطول مدة خدمة الموظفين.

الجدول 3

التمثيل الإقليمي لبرامج التدريب الداخلي وبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين، 2020-2023

المنطقة	عدد المتدربين الداخليين				عدد الموظفين الفنيين المبتدئين			
	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020
الدول الأفريقية	312	569	685	745	98	93	89	94
دول آسيا والمحيط الهادئ	709	803	765	821	210	209	224	265
دول أوروبا الشرقية	172	192	207	212	22	19	21	24
دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	265	359	403	341	24	34	38	43
دول أوروبا الغربية ودول أخرى	1 106	1 254	1 237	1 247	603	575	580	588
دول أخرى	39	54	48	40	2	1	2	4
المجموع	2 603	3 231	3 345	3 406	959	931	954	1 018

المناقشة التي دارت في اللجنة

121 - أعربت شبكة الموارد البشرية عن شكرها للأمانة على إجرائها تحليلًا للحالة والممارسات في المنظمات، وقالت إنها تحتفظ بأي تعليقات إضافية للمناقشة، مشيرةً إلى أن بند جدول الأعمال يندرج تحت المادة 16 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية.

122 - ولاحظ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بقلق أن أقل من 3 في المائة من الموظفين نقل أعمارهم عن 30 سنة، في حين أن نسبة الموظفين الذين تزيد أعمارهم عن 50 سنة تبلغ 38 في المائة. وقال إنه يدرك وجود تحديات في جذب المواهب الشابة واستبقائها، ووجود تفاوتات في الأحكام التعاقدية. ويعتقد الاتحاد بأن مجموعة عناصر الأجر الحالية لا تزال أحد "عوامل الجذب" التي تجذب الموظفين والمرشحين من الشباب. لكن الاتحاد يلاحظ أن في ظل انخفاض عدد وظائف المبتدئين (في الرتبين ف-1 و ف-2 على سبيل المثال)، يكاد يكون من المستحيل على الشباب أن يلتحقوا بالأمم المتحدة في المراحل الأولى من حياتهم المهنية وأن يشاركوا في رسم مستقبل المنظمة. وتجديد شباب المنظمة موضوع يتكرر تناوله بين أعضاء الاتحاد، ويعتقد الاتحاد أن تعدد الأجيال في مكان العمل هو أحد العوامل الرئيسية التي

تساهم في التنوع. ومن شأن ذلك أن يعود بمزايا كبيرة أولاً وقبل كل شيء على الدول الأعضاء والشعوب التي تخدمها الأمم المتحدة. ويلاحظ الاتحاد أن تجديد شباب المنظمة سيوفر مجموعات مهارات جديدة أكثر تنوعاً، وقدرة أسرع على التكيف مع أماكن العمل المتغيرة، وقدرة أكبر على المجابهة والمرونة في صفوف القوة العاملة ككل، وفهما أفضل لتحديات المستقبل. ويتوقع الاتحاد أن معالجة هذا الشاغل سيكون معقداً في البداية، ولكنه على استعداد للمساهمة بأي طريقة ممكنة. ويتطلع الاتحاد إلى أن يطّلع من كل من اللجنة والمنظمات على أفضل السبل لتعريف "تجديد الشباب" والسعي إلى تحقيقه. ويلاحظ الاتحاد أيضاً أن 42 في المائة من جميع الموظفين من الفئة الفنية ينتمون إلى دول غربية، تليها الدول الأفريقية بنسبة 24 في المائة، ودول آسيا والمحيط الهادئ بنسبة 19 في المائة، ودول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بنسبة 8 في المائة، ودول أوروبا الشرقية بنسبة 7 في المائة. والاتحاد قلق من أن التمثيل الزائد لبعض الدول يجعل من الصعب جداً على المرشحين من أماكن أخرى أن يتنافسوا على وظائف الأمم المتحدة. وأشار الاتحاد إلى أن تراجع التنوع الجغرافي يزيد أكثر فأكثر من صعوبة عكس هذا الاتجاه؛ وأعرب عن تطلعه إلى مواصلة هذا الحديث.

123 - وأشارت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن المعلومات المجمعة لا تشمل العقود المبرمة مع المنتسبين من غير الموظفين، وتقدم بالتالي صورة غير كاملة عن موظفي الأمم المتحدة الأصغر سناً. وينبغي ألا يكون تجديد شباب القوة العاملة على حساب استبقاء الموظفين ذوي الخبرة، حيث إنهم يمتلكون ذاكرة مؤسسية أساسية وقادرون على الاستمرار وتحقيق النتائج في السياقات الهشة المتنامية عددها حيث تواجه الأمم المتحدة مخاطر أمنية متزايدة. وأشارت اللجنة إلى أن أعداد الجيل "الأكبر سناً" تتضاءل طبيعياً، والأمر متروك للمنظمات لمعالجة تحديات التخطيط لتعاقب الموظفين وضمان التقدم الوظيفي للموظفين الأصغر سناً؛ كما أن للقضايا المتعلقة بمراجعة مجموعة عناصر الأجر صلة وثيقة بجذب الموظفين واستبقائهم. وقالت اللجنة أيضاً إن الأجيال الشابة تُولي قيمة كبيرة للتوازن بين العمل والحياة الشخصية ولتوفير العقود الاستقرار الوظيفي، وبالتالي فإن جذب المزيد من الشباب يقتضي وضع السياسات الصحيحة وتنفيذها بالشكل الصحيح، بما في ذلك تجنب جميع أشكال إساءة استخدام العقود. وفي هذا الصدد، أكدت اللجنة من جديد على القيمة الحاسمة لتطبيق ترتيبات العمل المرنة، ومراجعة مستويات الأجور لمواكبة أرباب العمل الآخرين المفضلين، وتوسيع نطاق المشروع التجريبي للفئتين دال وهاء، ودفع الأجور للمتدربين الداخليين وضمان تنوعهم الجغرافي، وتثبيت الوظائف المؤقتة التي تغطي المهام الأساسية والمهام الاستشارية الطويلة الأجل، وإلغاء عقود الخدمة التي يبرمها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. ولاحظت اللجنة أيضاً أن عمل الأمم المتحدة يتمحور إلى حد كبير حول استقدام أصحاب الخبرات في منتصف حياتهم المهنية. وينعكس ذلك في سياسات الموارد البشرية التي تفرضها قرارات الجمعية العامة والتي تتطلب الإعلان الخارجي عن جميع الوظائف الشاغرة، وليس فقط الوظائف الشاغرة في مستوى المبتدئين. وبالتالي، من المرجح أن يحل محل الموظفين المتقاعدين موظفون في الأربعينات والخمسينات من العمر.

124 - وأحاط اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين علماً بالنقير الذي يقدم صورة مفصلة للقوة العاملة الحالية وتحليلاً بشأن ضمان "توزع الأعمار المناسب" ووضع مؤشرات لتتبع التقدم المحرز في تحقيق التنوع العمري. إلا أن الاتحاد اعترض من حيث المبدأ على فكرة وجود ما يسمى بأعمار "مناسبة" أو توزع أعمار "مناسب" لأي منظمة أو منصب أو فئة أو رتبة أو مركز عمل. كما لا يفترض أن يكون

الحصول على وظيفة في النظام على أساس نوع الجنس أو العرق أو الميل الجنسي المناسب أو الجنسية المناسبة. ولا يمكن بالطبع إنكار ما للتنوع وإدماج الشباب من فائدة. ويرى الاتحاد، فيما يتعلق بالعمر تحديداً، أنه إذا كان من المفترض أن تكون القوة العاملة ذات "مسار مهني" ويُنتظر منها أن تبقى في العمل حتى سن التقاعد، لا يمكن أن يكون هناك توزع أعمار "مناسب" باستثناء ما يعنيه وجود عدد كبير من الأفراد الذين يتقدمون في العمر في العمل حتى بلوغ سن التقاعد. وخُصص الاتحاد بناء على تفحص الجداول والبيانات الواردة في التقرير إلى بعض الاستنتاجات الأساسية التي تدعو للأسف ومنها ما يلي: (أ) رغبة المنظمات في تحديد حد أقصى لمدة الخدمة فيها وبالتالي ترسيخ فكرة أنها ليست كيانات تتيح مسارا مهنيا فيها، وذلك حتى يتسنى حدوث "تواتر هادف" أعلى يمكن من استقدام موظفين أصغر سناً ودفع الموظفين الأكبر سناً إلى المغادرة أو الاستقالة؛ (ب) لا يفترض في الشباب الذين وظفتهم المنظمات في المستويات الدنيا أن يشيخوا أو يكبروا في المنظمات، حيث تُمحي مساهمتهم في ما يسمى بتجديد شباب المنظمة بمجرد أن يشيخوا في مناصبهم؛ (ج) إعراب الموظفين في العديد من المنظمات عن شكوى شديدة التكرار وهي عدم النظر على النحو الكافي في مسألة "سياق العمل غير المتيح للترقّي". وإذا ما أُعطي الموظفون الداخليون اعتباراً أكبر في إجراءات اختيار الموظفين، فسيحدث ذلك فرقاً حقيقياً في منح الفرص للشباب الذين التحقوا بالمنظمات ولكنهم "شاخوا" في انتظار ارتقاء وظيفي غير موجود؛ (د) سيكون الدفع نحو تجديد الشباب على حساب الشروط التعليمية أو الخبرة العملية أيضاً، وهو ما سيضر بتنفيذ ولايات المنظمات. ويدعم الاتحاد إعادة هيكلة هياكل الوظائف/الرتب للابتعاد عن الشكل الماسي الحالي والتخفيف من النقل الزائد في القمة وملء القاع المفرغ بالمزيد من الوظائف من الرتبين ف-1 و ف-2. ومع ذلك، سيلزم وجود عدد كافٍ من المناصب العليا ليرتقى إليها الموظفون، ما لم يزد إضعاف مفهوم المسار المهني في الخدمة المدنية الدولية. وينبغي ألا يكون هذا التأكيد للهيكل الماسي الحالي على حساب تعديل أو استبدال الشروط الحالية للعمل لإعطاء الأولوية للشباب. وشدد الاتحاد على أن موقفه الداعي إلى تحسين هيكل الوظائف لا يعني الإقرار بوجود خلل على صعيد توزع الأعمار. وفي حين أن العمر مفهوم يجب أخذه بعين الاعتبار في التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة والتخطيط لتعاقب الموظفين، يبقى التمييز والتحيز على أساس السن حقيقياً، فالأمم المتحدة ليست محصنة ضد التمييز المتعمد أو غير المتعمد على أساس السن الذي يُعرّف على أنه معاملة مقدم الطلب أو الموظف معاملةً دون المعاملة التي يلهاها فرد غيره بسبب عمره. وينبغي ألا يكون هناك تمييز من أي نوع في أي جانب أو شرط من جوانب التوظيف وشروطه، بما في ذلك سياسات استقدام الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة. ولاحظ الاتحاد تزايد عدد الشكاوى والقضايا المتعلقة بالتمييز على أساس السن التي ترد إلى النقابات، ولذلك سيكون من الضروري أن يظل الاتحاد متيقظاً لضرورة تعزيز حماية العاملين الأكبر سناً، بما في ذلك منع المديرين المكلفين بالتعيين من معرفة أو طلب معرفة عمر المتقدم أو تاريخ ميلاده في سياق عمليات اختيار الموظفين؛ كما يجب ألا يُدفع الموظفون الأكبر سناً الذين يرغبون في الاستمرار في العمل إلى التقاعد المبكر رغماً عن إرادتهم على نحو مفتعل أو تحت أي ذرائع كاذبة.

125 - وأقرت لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن وجود قوة عاملة متوازنة تتألف من شرائح ديمغرافية عُمرية مختلفة يخلق بيئة يساهم فيها كل جيل بمهارات ومواهب وخبرات وتوقعات وأساليب ورؤى مختلفة يمكنها معاً أن تعزز المنظمات وتحفز الابتكار. وفي هذا الصدد، سلطت اللجنة الضوء على أهمية تجديد شباب القوة العاملة، وعلى أهمية تناقل المعارف بين الأجيال.

126 - ولاحظت اللجنة أن متوسط العمر المرتفع نسبياً لموظفي الفئة الفنية (2,47 سنة) يرتبط بانخفاض نسبة الموظفين الأصغر سناً وارتفاع النسبة المئوية لمن تزيد أعمارهم عن 50 سنة. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن المتوسط المرتفع نسبياً يعزى أيضاً إلى عوامل أخرى كثيرة، مثل تجميد الاستقدام بسبب قيود الميزانية والقيود المالية، وارتفاع تكاليف الموظفين، وتعيين الموظفين بعقود مؤقتة والاستعانة بالخبراء الاستشاريين، وانخفاض مستويات التناقص الطبيعي للموظفين، وارتفاع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة. وأشاروا كذلك إلى أن ارتفاع متوسط العمر يعكس أيضاً مستويات التعليم والخبرة العالية المطلوبة لشغل وظائف الفئة الفنية في سياق العمل المنوط بمنظمات النظام الموحد.

127 - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن انخفاض معدل تواتر الموظفين داخل منظمات النظام الموحد يحد من تجديد هياكل التوظيف في المنظمات. ورأوا أيضاً أن نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لا يتيح مرونة كبيرة من حيث الالتحاق بالخدمة وتركها، مما يساهم في طول مدة الخدمة. وفي هذا الصدد، اقترح بعض أعضاء اللجنة أن توزع الجمعية العامة إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بأن يستكشف خيارات تتيح للموظفين الذين يرغبون في ترك النظام الموحد قبل بلوغ سن التقاعد العادي مزيداً من المرونة في سحب اشتراكاتهم في صندوق المعاشات التقاعدية. وأبلغت الأمانة العامة للأمم المتحدة اللجنة بأن أنظمة صندوق المعاشات التقاعدية تتضمن حكماً يسمح بتسوية للانسحاب من الصندوق.

128 - ولاحظت اللجنة أن توزع الأعمار الحالي في النظام الموحد للأمم المتحدة يتسم بأن أعمار أقل من 3 في المائة من الموظفين نقل عن 30 سنة وتزيد أعمار 38 في المائة منهم عن 50 سنة في عام 2023. ولاحظت اللجنة أيضاً أن نسبة الموظفين الذين نقل أعمارهم عن 30 عاماً قد انخفضت من 2,9 في المائة في عام 2019 إلى 2,2 في المائة في عام 2023، بينما بلغت النسبة 3,3 في المائة في عام 2017. وترى اللجنة أن مسألة التنوع العمري مهمة بالنسبة لمنظمات النظام الموحد، وعليها أن تبحث عن طرق لزيادة الفرص المتاحة للأجيال الشابة. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن زيادة عدد الوظائف من الرتبتين ف-1 و ف-2 سيعزز فرص انضمام الفنيين الشباب من ذوي الخبرة المحدودة أو عديمي الخبرة.

129 - وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن النساء ممثلات تمثيلاً جيداً في الرتب الدنيا (وهناك ارتباط بين العمر والرتبة)، إلا أنهم لم يتقدموا في مساراتهم المهني بنفس القدر الذي تقدم به الرجال على الرغم من وجود مبادرات جنسانية لسنوات عديدة. وفيما يتعلق بالأخص باقتراح زيادة عدد الوظائف من الرتبة ف-1 كوسيلة لتجديد شباب القوة العاملة، قيل إن ذلك لن يكون مفيداً إذا استمر وجود "خط أنابيب راشح" يتمثل في عدم ترقّي النساء وفي تركهن النظام. ورأى الأعضاء أن خفض الحد الأدنى لسن الاستقدام قد يطرح مشاكل، حيث إن العديد من الوظائف قد تتطلب مستويات تعليم وخبرة معينة لا يمكن المساس بها.

130 - وأحاطت اللجنة علماً بالمبادرات والتدابير الرامية إلى دعم تنوع الأجيال في منظمات النظام الموحد، بما في ذلك برامج التدريب الداخلي والزمالات وبرامج الفنيين الشباب وبرامج الخبراء المعاونين. وشددت اللجنة على أهمية الربط بين التفاوتات الجنسانية والجغرافية والإقليمية في تلك البرامج من أجل تحقيق تمثيل أكثر توازناً على صعيد جميع عناصر التنوع. وأقرّ أيضاً بأن بعض المنظمات تبلي بلاء حسناً في جذب الشباب، واقترحت مواصلة استكشاف ما تقوم به من ممارسات جيدة. وأقرّ كذلك باختلاف القيود التي تواجهها مختلف المنظمات، فلو حظ أن هناك حاجة إلى اتباع نهج مختلفة بالنظر إلى اختلاف السياقات.

131 - ولاحظت اللجنة أن لدى عدد من المنظمات برامج محددة تقدم دعماً مالياً لبرامج التدريب الداخلي أو برامج الفنيين الشباب أو برامج مماثلة لفائدة المرشحين من البلدان النامية. وأيد بعض أعضاء اللجنة دفع

أجور للمتدربين الداخليين وتسخير برامج الفنيين الشباب وبرامج الزمالات لجلب الشباب إلى المنظمات. وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى اتباع العديد من المنظمات ممارسة تقديم أجر للمتدربين الداخليين، واعتبروا أن التدابير من هذا القبيل يمكن أن تساعد على تحقيق تكافؤ الفرص من خلال إتاحة فرص للمرشحين من البلدان النامية الذين قد يحرموا منها بسبب نقص مواردهم المالية. وأشار أيضا إلى أن بعض البلدان المانحة الكبيرة لديها برامج لرعاية الفنيين الشباب من رعاياها في الحصول على فرص التدريب الداخلي والاستقدام والتدريب في منظومة الأمم المتحدة.

132 - وأكدت اليونسكو أن لديها حد أدنى لسن الاستقدام وهو 18 سنة، وأن أحكام النظامين الأساسي والإداري للموظفين تمنع استقدام أو استبقاء موظفين في الخدمة بعد بلوغهم السن الإلزامية لإنهاء الخدمة. وبالإضافة إلى ذلك، لدى اليونسكو البرامج الخاصة التالية لاحتضان ودعم تنوع الأجيال: برنامج الفنيين الشباب، وبرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، وبرنامج التدريب الداخلي، وبرنامج رعاية التدريب، وبرنامج متطوعي اليونسكو، وبرنامج الزمالات البحثية لبعض كيانات اليونسكو ذات الاختصاص الأكاديمي.

133 - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أن الاختلالات في التنوع الإقليمي في صفوف الموظفين وبرامج التدريب الداخلي وبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين تشير إلى عدم تكافؤ الفرص أمام المرشحين من البلدان النامية في مستوى الوظائف العليا ومستوى المبتدئين. ورأوا أن هناك حاجة إلى بذل مزيد من الجهود لزيادة استقدام المرشحين من البلدان النامية أو من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا، لا سيما استقدام المرشحين الأصغر سنا. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن التنوع الإقليمي موضوع ينبغي ألا يشمل التقرير الحالي، بينما قال أعضاء آخرون إن التداخل بين توزع الأعمار ومقاييس التنوع الأخرى أمر ينبغي ألا يُغفل.

134 - وذكر بعض أعضاء اللجنة بأن التنوع الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين هما عنصران تنوع القوة العاملة المنصوص عليهما في الميثاق (انظر الفقرة 3 من المادة 101، والمادة 8). وشدد آخرون على أن التنوع العمري يجب أن يكون مندرجا ضمن نظام إدارة الموارد البشرية، وينبغي على المنظمات إدراجه في استراتيجيات التنوع والشمول.

قرارات اللجنة

135 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) الإحاطة علماً بالمعلومات المقدمة عن توزع الأعمار في القوة العاملة في النظام الموحد للأمم المتحدة؛
- (ب) تشجيع منظمات النظام الموحد على أن تنشر معلومات أكثر تفصيلا ومتاحة للجمهور عن توزع أعمار موظفيها؛
- (ج) تشجيع منظمات النظام الموحد على مواصلة تنفيذ تدابير وبرامج لتعزيز ودعم تنوع الأجيال ومعالجة العقبات التي تعترض تجديد شباب القوة العاملة؛
- (د) تشجيع منظمات النظام الموحد على تقديم الدعم المالي لبرامج التدريب الداخلي والبرامج المماثلة لفائدة المرشحين من البلدان النامية؛
- (هـ) الطلب من أمانتها أن ترصد الاتجاهات في المنظمات فيما يتعلق بتوزع الأعمار في القوة العاملة، وأن تقدم تقريرا في هذا الصدد إلى اللجنة في دورتها الربيعية لعام 2030.

الفصل الرابع

شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - التنوع: رصد التنوع الجغرافي في النظام الموحد للأمم المتحدة

136 - التنوع جزء لا يتجزأ من مهمة الأمم المتحدة على النحو المبين في الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة التي تنص على ما يلي: "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يُستطاع من معاني التوزيع الجغرافي". ولذلك، فمبدأ التوزيع الجغرافي العادل راسخ في الثقافة التنظيمية والنظام الأساسي للموظفين واستراتيجيات الاستقدام والسياسات والمبادئ التوجيهية والإجراءات والممارسات، مع مراعاة أن الاعتبار الأول في تعيين الموظفين وتحديد شروط الخدمة هو ضرورة تحقيق أعلى مستويات المقدرة والكفاءة والنزاهة.

137 - واستعرضت لجنة الخدمة المدنية الدولية التقارير المتعلقة بتنوع القوة العاملة في النظام الموحد للأمم المتحدة، بما في ذلك التنوع الجغرافي، في الأعوام 2011 و 2014 و 2017 و 2021. ورأى أعضاء اللجنة، في دورتها الثانية والتسعين المعقودة في عام 2021، عند النظر في التقرير المعلن "رصد التنوع الجغرافي في النظام الموحد للأمم المتحدة"، أن من المهم أن تتضمن التقارير المقبلة عن مسألة التنوع الجغرافي المزيد من المعلومات والاتجاهات المتعلقة بالمنظمات التي لديها نظم النطاقات المستصوبة، وذلك بالأخص فيما يتعلق بالوظائف التي لا تخضع لهذه النطاقات، مثل الوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية. وهذا الأمر سيعطي، في رأيهم، صورة أكثر اكتمالا للتنوع الجغرافي. وفي هذا الصدد، حثت اللجنة على ما يلي (انظر A/76/30، الفقرة 165):

- (أ) أن تزيد المنظمات عدد الوظائف المتاحة للتوزيع الجغرافي العادل في المنظمات التي لديها أهداف أو نطاقات مستصوبة؛
- (ب) أن تضع المنظمات التي ليس لديها أهداف لضمان التمثيل الجغرافي العادل مؤشرات واضحة لمتابعة التقدم المحرز في هذا الصدد؛
- (ج) أن تنشر المنظمات معلومات أكثر تفصيلاً ومتاحة للجمهور عن التنوع، من قبيل معلومات نوع الجنس والعمر والانتماء الجغرافي؛
- (د) أن تتابع أماناتها الاتجاهات السائدة في المنظمات فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي وأن توافي اللجنة بمعلومات عن ذلك في سياق تقريرها المقبل عن التنوع.

138 - ولاحظت الجمعية العامة في قرارها 240/76 عدم وجود مبادئ توجيهية رسمية بشأن التوزيع الجغرافي في 19 من المنظمات الأعضاء، وشجعت اللجنة على تحديد الممارسات الجيدة وإسداء المشورة إلى المنظمات المشتركة في النظام الموحد بشأن سبل تعزيز التنوع الجغرافي. وتماشياً مع ذلك القرار، استند التقرير الذي أعدته الأمانة وقُدّم إلى اللجنة إلى معلومات جُمعت عن طريق استبيان بشأن التنوع الجغرافي

وُجِّهَ إلى منظمات النظام الموحد وردّت عليه 24 منظمة⁽¹⁶⁾ حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. واستُخدمت في التقرير المجموعات الجغرافية التي تستخدمها الجمعية.

139 - ووضعت ست منظمات مُبلّغة، هي الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة واليونسكو ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة الطيران المدني الدولي، معايير للتمثيل العادل للدول الأعضاء فيها من خلال تخصيص حصص وتحديد نطاقات مستصوبة، وإن اختلفت الأرقام الأساسية والعوامل والأوزان الترحيحية المستخدمة من قبل كل منظمة. ويرد في الجدول 4 أدناه عدد الوظائف التي كانت متاحة للتوزيع الجغرافي العادل في تلك المنظمات في عام 2023. وإجمالاً، كانت هناك 9 757 وظيفة من هذه الوظائف في المنظمات الست في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، في حين بلغ مجموع عدد الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في هذه المنظمات الست 20 924 موظفاً، وكان هناك ما مجموعه 42 310 موظفين من الفئة الفنية والفئات العليا في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. وترد في الجدول 5 معلومات عن الدول الممثلة في المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023.

الجدول 4

الوظائف المتاحة للتوزيع الجغرافي العادل في عام 2023

المنظمة	السنة	عدد الوظائف المتاحة للتوزيع الجغرافي العادل	عدد الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023 كمرجع
الأمم المتحدة	2023	3 813	12 410
منظمة العمل الدولية	2023	762	1 340
منظمة الأغذية والزراعة	2023	1 368	1 766
اليونسكو	2023	850	1 139
منظمة الصحة العالمية	2023	2 682	3 914
منظمة الطيران المدني الدولي	2023	282	355

(16) ردّت على الاستبيان الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونسف، والأونروا، ومركز التجارة الدولية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأغذية العالمي، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والمحكمة الدولية لقانون البحار، واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية. لم يرَدَ على الاستبيان الاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والسلطة الدولية لقاع البحار.

الدول الممثلة في المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

عدد الدول الأعضاء						المنظمة
المجموع	الدول غير الممثلة	الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً	الدول الممثلة في حدود النطاق المستصوب	الدول الممثلة تمثيلاً زائداً	مجموع الدول الممثلة	
193	21 (10,9%)	39 (20,2%)	103 (53,4%)	30 (15,5%)	172 (89,1%)	الأمم المتحدة
187	62 (33,2%)	12 (6,4%)	65 (34,8%)	48 (25,7%)	125 (66,8%)	منظمة العمل الدولية
194	22 (11,3%)	14 (7,2%)	148 (76,3%)	10 (5,2%)	172 (88,7%)	منظمة الأغذية والزراعة
194	40 (20,6%)	50 (25,8%)	79 (40,7%)	25 (12,9%)	154 (79,4%)	اليونسكو
197	42 (21,3%)	17 (8,6%)	95 (48,2%)	43 (21,8%)	155 (78,7%)	منظمة الصحة العالمية
193	105 (54,4%)	20 (10,4%)	38 (19,7%)	30 (15,5%)	88 (45,6%)	منظمة الطيران المدني الدولي

140 - وزاد عدد الدول الأعضاء غير الممثلة في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة إلى 43 دولة (22 في المائة) في عام 2023 (انظر المرفق السادس عشر)، مقارنة بما عدده 39 بلداً (20 في المائة) في عام 2019. وكان أكبر عدد من البلدان غير الممثلة (17) والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً (6) في منطقة آسيا والمحيط الهادئ. وبالإضافة وتوفالو وجزر مارشال وفانواتو وقطر غير ممثلة في أي من المنظمات الست ذات النطاقات المستصوبة المحددة. غير أن عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة انخفض إلى 11 بلداً (6 في المائة) في عام 2023 (انظر المرفق السابع عشر) بعد أن بلغ هذا العدد 14 بلداً (7 في المائة) في عام 2019. وانخفض أيضاً عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة إلى 28 بلداً (15 في المائة) في عام 2023 (انظر المرفق الثامن عشر)، مقارنة بما عدده 30 بلداً (16 في المائة) في عام 2019. ومن بين البلدان الـ 28 الممثلة تمثيلاً زائداً في المنظمات الست، هناك 10 بلدان أفريقية و 8 بلدان أوروبية ممثلة تمثيلاً زائداً في ثلاث منظمات على الأقل.

141 - ويتضمن المرفق التاسع عشر معلومات عن العدد الإجمالي للموظفين في المستويات العليا و/أو مستويات صنع القرار (أي في رتب ف-5 و مد-1 و مد-2 ولأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام) المنتمين إلى الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في ثلاث منظمات أو أكثر من المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة (انظر المرفق السابع عشر) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. ويتضمن المرفق العاشر تفاصيل عن العدد الإجمالي للموظفين في المستويات العليا و/أو مستويات صنع القرار من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً في تلك المنظمات الثلاث أو أكثر ذات النطاقات المستصوبة المحددة (انظر المرفق الثامن عشر) في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023.

142 - ومن بين المنظمات المبلّغة، لم يكن لدى 18 منظمة أي مبادئ توجيهية رسمية بشأن التوزيع الجغرافي (انظر الجدول 6). وباستثناء مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونسف، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، أبلغت 13 منظمة عن عدد البلدان غير الممثلة فيها، مستخدمةً عدد البلدان الأعضاء في الجمعية العامة البالغ

193 بلدا كمرجع. ويقدم الجدول 6 لمحة عن حالة التنوع الجغرافي في هذه المنظمات في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. وفي حين أن موظفي منظمات مثل الأونروا ومركز التجارة الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة والسلطة الدولية لقاع البحار واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية ينتمون إلى عدد قليل من البلدان، فهذه منظمات صغيرة يقل مجموع عدد موظفيها من الفئة الفنية والفئات العليا عن 300 موظف (انظر المرفق الثاني والعشرين). ولم تبلغ سوى أربع منظمات، هي البرنامج الإنمائي، واليونسف، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والمحكمة الدولية لقانون البحار، عن وجود أي تدابير لديها ذات مؤشرات واضحة لتتبع التقدم المحرز في تحقيق التنوع الجغرافي.

الجدول 6

التنوع الجغرافي في المنظمات التي ليس لديها مبادئ توجيهية رسمية بشأن التوزيع الجغرافي، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنظمة	عدد البلدان التي ليست ممثلة	تدابير ذات مؤشرات واضحة لتحقيق
بموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا	التنوع الجغرافي في القوة العاملة	
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	17	نعم
صندوق الأمم المتحدة للسكان	29	لم تُقدّم أي معلومات
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	لم تُقدّم أي معلومات	لم تُقدّم أي معلومات
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	لم تُقدّم أي معلومات	لا
اليونسف	لم تُقدّم أي معلومات	نعم
الأونروا	128	لا
مركز التجارة الدولية	98	لا
برنامج الأغذية العالمي	46	لا
الاتحاد الدولي للاتصالات	94	لا
المنظمة العالمية للملكية الفكرية ^(أ)	71	لم تُقدّم أي معلومات
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	لم تُقدّم أي معلومات	لم تُقدّم أي معلومات
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لم تُقدّم أي معلومات	لم تُقدّم أي معلومات
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	127	لا
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	59	نعم
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	92	لا
المحكمة الدولية لقانون البحار	183	نعم
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	105	لا
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	3 (تغطي الأمريكتين فقط)	لا

(أ) انظر الفقرة 144 من هذا التقرير.

143 - ومن بين المنظمات الـ 18 المبلّغة التي لم يكن لديها مبادئ توجيهية رسمية بشأن التوزيع الجغرافي، لم تُقدّم سوى 13 منظمة بعدد البلدان غير الممثلة في قوتها العاملة، ولم تُقدّم قائمة بتلك الدول

الأعضاء سوى 10 منظمات من هذه المنظمات الـ 13⁽¹⁷⁾. وكما هو مبين في المرفق الحادي والعشرين، لم يكن هناك موظفون من 64 بلدا ممثلين في خمس أو أكثر من تلك المنظمات العشر التي ليس لديها مبادئ توجيهية رسمية بشأن التوزيع الجغرافي والتي قدمت البيانات المعنية، وذلك حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. ومن بين هذه البلدان، كان 26 بلدا من منطقة آسيا والمحيط الهادئ و 14 بلدا من منطقة أفريقيا. ولم يكن لدى ستة بلدان موظفون في تسع منظمات، منها بلدان من منطقة آسيا والمحيط الهادئ (بروني دار السلام وقطر)، وبلدان من منطقة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (جزر البهاما وسانت كيتس ونيفس)، وبلدان من منطقة دول أوروبا الغربية ودول أخرى (موناكو وسان مارينو).

144 - والمنظمة العالمية للملكية الفكرية هي المنظمة الوحيدة التي أبلغت أن لديها قواعد أو سياسات محددة تحكم التمثيل الإقليمي. وترد في المرفق الثاني والعشرين لمحة عامة عن ملاك الموظفين حسب منطقة المنشأ في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، استناداً إلى البيانات الواردة من المنظمات المبلّغة. وتشمل الفئة محل الدراسة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في المنظمات المبلّغة التابعة للنظام الموحد التي تستخدم التجميع الجغرافي الذي أنشأته الجمعية العامة. وشكل الموظفون من دول أوروبا الغربية ودول أخرى 42 في المائة من القوة العاملة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وكان ربع الموظفين تقريبا من أفريقيا، وشكل الموظفون من أوروبا الشرقية أقل نسبة. وترد في المرفق الثالث والعشرين معلومات عن التنوع الإقليمي ضمن الموظفين في المستويات العليا و/أو مستويات صنع القرار في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. وإجمالا، كان 50 في المائة من الموظفين في المستويات العليا من منطقة أوروبا الغربية ودول أخرى. ولوحظ النمط نفسه في الرتب ف-5 (49 في المائة) ومد-1 (51 في المائة) ومد-2 (51 في المائة)، التي كان معظم موظفيها من منطقة أوروبا الغربية ودول أخرى.

145 - وأفادت ثماني منظمات⁽¹⁸⁾ بأنها لا تواجه أي معوقات في تحقيق التنوع الجغرافي في القوة العاملة. وأفادت 12⁽¹⁹⁾ منظمة بأنها تواجه معوقات على الرغم من جهودها الرامية إلى تحقيق التنوع الجغرافي في القوة العاملة. ومن المعوقات التي أبلغت عنها منظمات عديدة انخفاض عدد مقدمي الطلبات المناسبين من بلدان غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا. وبالإضافة إلى ذلك، أعربت بعض المنظمات، ولا سيما تلك التي تحتاج إلى خبراء تقنيين على درجة عالية من التخصص، عن قلقها بوجه خاص إزاء العدد المحدود من مقدمي الطلبات المؤهلين تأهيلا مناسباً من بلدان غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا.

146 - ومن التدابير الممكنة لتحسين التنوع الجغرافي التي اقترحتها المنظمات المبلّغة وضع سياسات محددة مناسبة، وتنسيق التوجيه والرصد على الصعيد الداخلي، والقيام بأنشطة اتصال محددة الأهداف وأكثر فعالية، والاستفادة من الشبكات المهنية وغيرها، وإقامة شراكات مع الدول الأعضاء بشأن الأنشطة المحددة

(17) لم يُقدم الاتحاد الدولي للاتصالات والمحكمة الدولية لقانون البحار واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية قائمة بالدول الأعضاء غير الممثلة في قوتهم العاملة.

(18) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والأونروا، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية.

(19) الأمم المتحدة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونسف، ومركز التجارة الدولية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية.

الأهداف للاتصال بالموهوب وتعميم المعارف، وتقديم التوجيه الداخلي، والنظر تحديداً في مراعاة التنوع الجغرافي في قرارات التوظيف.

المناقشة التي دارت في اللجنة

147 - قالت شبكة الموارد البشرية أن الوصف العام للحالة والممارسات المتعلقة بالتنوع الجغرافي الذي يرد في تقرير أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية جدير بالتقدير لكنه لا يورد الخصائص التنظيمية بما فيه الكفاية حتى يتسنى استخلاص استنتاجات بناءة، وأشارت في الوقت نفسه إلى أن بند جدول الأعمال يندرج في إطار المادة 16 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية. وأكدت الشبكة التزام المنظمات بالدعم المستمر للتنوع الجغرافي في قوتها العاملة مع التقيد بالمبدأ الأساسي للاستخدام المتمثل في الجدارة، وفقاً لتوجيهات هيئات إدارتها، من خلال مجموعة متنوعة من التدابير منها أنشطة الاتصال المحددة الأهداف أو التركيز بشكل خاص على البلدان غير الممثلة على النحو المبين في التقرير.

148 - ولاحظ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بقلق أن عدد المنظمات التي وضعت معايير للتمثيل العادل للدول الأعضاء لا يتجاوز ست منظمات. ولا تزال أكثر من 50 دولة عضو غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً في ثلاث أو أكثر من تلك المنظمات الست ذات النطاقات المستصوبة المحددة. وشدد الاتحاد على أن التنوع الجغرافي جزء لا يتجزأ من مهمة الأمم المتحدة التي تقتضي إحراز أعلى معايير المقدرة والكفاءة والنزاهة. وكون بعض المنظمات تفكر في قصر الأهلية لوظائف دولية معينة على المتقدمين من جنسيات محددة أمرٌ يُثير بالغ قلق الاتحاد. فهذا نهج يتعارض مع روح المساواة المنصوص عليها في الميثاق ويقوض مبدأي الشمول وتكافؤ الفرص. وبدلاً من فرض قيود على أساس الجنسية، يدعو الاتحاد بقوة إلى تعزيز التدابير القائمة وتوسيع نطاقها لتحسين التنوع الجغرافي. وينبغي أن تشمل هذه التدابير تحسين الاستفادة من برامج الموظفين الفنيين المبتدئين، ووضع أطر مؤسسية للتنقل الجغرافي، وضمان أن تظل مجموعة عناصر الأجر الحالية جذابة وملائمة للغرض منها. ويعتقد الاتحاد أن هذه الخطوات ستدعم زيادة التنوع والشمول في القوة العاملة، وهو ما سيعزز في نهاية المطاف قدرة الأمم المتحدة على أداء مهمتها العالمية بفعالية.

149 - وأشارت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أهمية الوضع في كيفية قياس التنوع الجغرافي، حيث إن لهذا الأمر عواقب هامة على التوظيف. فالأمانة العامة للأمم المتحدة، على سبيل المثال، بنت نظامها للتمثيل الجغرافي أساساً على حجم المساهمات. وتطبيق هذا النظام بصرامة لن يساعد على زيادة عدد الموظفين من أفريقيا، وهذا أمر مهم في سياق التصدي للعنصرية، بل سيكون في الغالب في صالح كبار البلدان المساهمة الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الوقت الحالي. وتستخدم مفوضية شؤون اللاجئين الجنسية كمعيار بديل في ظل انعدام مؤشرات للتنوع تشير إلى الأصول الإثنية للموظفين. ويستخدم برنامج الأغذية العالمي مفهوم "بلدان الجنوب" الجامع، ومن غير الواضح ما هو تعريف هذا المفهوم وما إذا كان يخدم التنوع بالفعل في ضوء أن تمثيل بلدان من مجموعة بلدان الجنوب نفسها هو تمثيل زائد أو ناقص. ويجب أن يستند التمثيل بدلاً من ذلك إلى تحليلات وبيانات واضحة. ولذلك، تعتقد اللجنة أن من الضروري أخذ عناصر أخرى في الاعتبار عند النظر في مسألة التنوع. وأحد التحديات المطروحة هو ضمان التنوع ضمن المناطق نفسها كوسيلة للإثراء المتبادل وتوسيع الخبرات. وقد يؤدي موقع المكاتب الإقليمية إلى هيمنة جنسيات معينة داخل المناطق في بعض الأحيان. وأشارت اللجنة إلى أن اللغة

تطرح مشاكل أيضاً، وينبغي من ثم النظر في تعزيز التعددية اللغوية. وبالإضافة إلى التمثيل الجغرافي، يلزم أيضاً النظر في التمثيل الإقليمي على مستوى صنع القرار، فمن الواضح جداً أن أداء المنظمات في هذا الصدد غير جيد. وقالت اللجنة فيما يتعلق بالمضي قدماً إنها تشجع المنظمات على إتاحة المزيد من الفرص للموظفين الوطنيين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً للانتقال إلى وظائف الفئة الدولية لضمان استفادتها من الخبرة الداخلية على نحو أفضل، وتعتقد أن الوظائف الدولية هي الوظائف الوحيدة التي ينبغي أن تخضع للتمثيل الجغرافي وليس جميع الوظائف.

150 - وأحاط اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين علماً بالمعلومات المقدمة عن الأمانة العامة للأمم المتحدة، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ولا سيما عن القواعد والمنهجيات المعمول بها فيما يتعلق بالأنصبة المقررة والنطاقات المستصوبة. وفيما يتعلق بالتمثيل الإقليمي، لاحظ الاتحاد أن المنظمات التي ليس لديها قواعد أو سياسات خاصة تحكم التمثيل الإقليمي قد يكون لديها مع ذلك أهداف أو خطط عمل أو اتفاقات تنفيذية تتبع استخدام الموظفين على أساس المجموعات الإقليمية. ويرى الاتحاد أن وجود أهداف من هذا القبيل على صعيد الإدارة قد يؤدي إلى التباس عام وخطأ بين مفهومي الاستقدام من المجموعات الإقليمية والاستقدام على أساس النطاقات المستصوبة. وبالإضافة إلى ذلك، نجم أحياناً عن الاستقدام على أساس المجموعات الإقليمية نتائج غير مقصودة تمثلت في عدم الاستقدام من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً مندرجة ضمن مجموعات إقليمية ممثلة فعلياً تمثيلاً جيداً في ملاك الموظفين. وفيما يتعلق بالقيود التي تواجهها المنظمات في تحقيق التنوع الجغرافي، أعرب الاتحاد عن قلقه من إبداء شعور دائم، للأسف، بوجود "عدد قليل من المتقدمين المناسبين" أو "جموع المتقدمين" من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. فعند وجود نظام للحصص، قد تشجع السياسات دون قصد على الخروج باستنتاج مفاده أن المتقدمين غير مناسبين لتبرير عدم الاستقدام من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً. ولا يعني ذلك أن المتقدمين غير مناسبين من الناحية الموضوعية. وأشار الاتحاد إلى أن تنفيذ استراتيجيات لتحقيق التنوع الجغرافي ينبغي ألا يكون على حساب الجهود الأخرى، مثل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل. وينبغي ألا تؤدي أهداف الاستقدام على أساس جغرافي واسع إلى استقدام أعداد أقل من النساء عن غير قصد. وكما أوردت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية عن حق في تقريرها، ينبغي دمج التنوع الجغرافي والجنساني وعدم النظر إلى أحدهما بمعزل عن الآخر، وينبغي تعميم مراعاة المنظور الجنساني في استراتيجيات التنوع الجغرافي.

151 - وقال اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إن من الضروري، عند استقدام موظفين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بذل جهود لتهيئة الظروف اللازمة للمساعدة على استبقائهم. ولذلك، ينبغي ألا تكون جهود الاتصال على حساب الموظفين المستقدمين سابقاً، ويعني ذلك أن المنظمات بحاجة إلى وضع خطط فعالة لاستبقاء الموظفين وإلى التخطيط على نحو استراتيجي، وينبغي لجهود الاتصال أن تساعد الموظفين في أن يتقدموا لشغل وظائف أعلى رتبة وفي أن يختاروا لشغلها. وشدد الاتحاد على أن معالجة العنصرية الهيكلية في النظام الموحد للأمم المتحدة قد تساعد ليس في الاستقدام والاستبقاء فحسب، بل أيضاً في إيصال الموظفين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً من بلدان الجنوب إلى مستويات صنع القرار. وأشار الاتحاد إلى عدم تغير نظام النطاقات المستصوبة الذي وضع في عام 1960 والمعايير الأساسية المحددة في عام 1988 على الرغم من التغيرات التي طرأت على سكان الدول الأعضاء والاقتصادات الوطنية والأسواق العالمية ومؤهلات جموع مقدمي الطلبات. واعتبر الاتحاد أن القول إنه

”ينبغي لجميع المنظمات أن تتخذ تدابير للحفاظ على التوزيع الجغرافي العادل في جميع الوظائف“ مثالاً على الخط المفاهيمي للتمثيل حسب البلد والمنطقة ونظام النطاقات المستصوبة أو نظام الحصص. وعند دعوة جميع المنظمات إلى تطبيق تدابير، يجب أن تكون هذه التدابير متسقة ومتماكة ومستندة إلى الولايات الممنوحة للمنظمات المعنية. ولا يمكن تحقيق التنوع من خلال نهج موحد لا يراعي الاختلافات، ومن ثم يرحب الاتحاد بأن تُستقصى على نطاق المنظومة نهج لتحقيق التنوع الجغرافي في القوة العاملة.

152 - وأكدت لجنة الخدمة المدنية الدولية من جديد أهمية أن تكون القوة العاملة في منظومة الأمم المتحدة متنوعة جغرافياً. وشددت اللجنة أيضاً على أن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين هما العنصران الوحيدان للتنوع القوة العاملة المنصوص عليهما في الميثاق. ورأى بعض أعضاء اللجنة أنه سيكون من المفيد للمنظمات أن تواصل تطوير المعايير التي تستخدمها في استقدام الموظفين على أساس ”أكبر ما يُستطاع من معاني التوزيع الجغرافي“، عملاً بالفقرة 3 من المادة 101 من الميثاق.

153 - وأبلغت اللجنة بأن مسألة التنوع الجغرافي في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة تتشكل ملامحها بفعل عوامل داخلية، مثل سياسات وممارسات الاختيار ومعدلات التقاعد والميزانيات التنظيمية ومصادر التمويل والتغيرات في هيكل المنظمة وثقافتها التنظيمية، وبفعل عوامل خارجية، مثل الاقتصادات الوطنية وأسواق العمل العالمية المتغيرة ومؤثرات جموع المتقدمين المحتملين. وذكرت اللجنة بأن الدول الأعضاء طورت مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على مدى عقود، وكان ذلك بالأخص من خلال ولاية الجمعية العامة المنشئة لنظام النطاقات المستصوبة. ولاحظت أنه لم يدرج في رقم الأساس في المنظمات ذات نظم النطاقات المستصوبة سوى جزء ضئيل من جميع الوظائف. وعلاوة على ذلك، الجمعية العامة وهيئات الإدارة الأخرى المعنية في منظمات النظام الموحد هي التي قرّرت العوامل المأخوذة في الاعتبار، مثل العضوية والمساهمات والسكان، وهي أيضاً من قرّرت الأوزان الترجيحية المستخدمة للتوصل إلى النطاقات المستصوبة. ولاحظت اللجنة أيضاً أن المساهمات في الميزانية لها أثر أعلى نسبياً، مقارنة بالعوامل الأخرى، في التوصل إلى النطاقات المستصوبة في الأمانة العامة للأمم المتحدة بسبب الوزن الأكبر المولى إليها. وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن عامل السكان يمثل وزناً أقل، ولا تشكل تلك المنهجيات من ثم مقارنة منصفة، حيث يُخصص تمثيل أكبر للبلدان ذات الاقتصادات الأكبر.

154 - ولاحظت اللجنة أن منهجيات التوزيع الجغرافي ليست موحدة في جميع منظمات النظام الموحد. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن السمات الديمغرافية الحالية للنظام الموحد ترتبط ارتباطاً مباشراً بهيكل تمويل منظومة الأمم المتحدة. ولاحظ أعضاء اللجنة أن 6 منظمات فقط من بين 24 منظمة مبلّغة وضعت معايير من خلال نظام النطاقات المستصوبة. وأبلغت أربع منظمات فقط أن لديها تدابير لتتبع التقدم المحرز في تحقيق التنوع الجغرافي. ولاحظت اللجنة أيضاً أن غالبية المنظمات ليس لديها أي أدوات للإبلاغ وليس لديها استراتيجيات مصممة خصيصاً لتعزيز التنوع الجغرافي.

155 - وأبلغت الأمانة العامة للأمم المتحدة اللجنة، بناء على طلبها، بأن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام، في قرارها 278/77 المؤرخ 18 نيسان/أبريل 2023، تحديث نظام النطاقات المستصوبة في الأمانة العامة اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2024، مع إدراج التغييرات التالية: (أ) توسيع نطاق الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة ليشمل جميع الوظائف الممولة من الميزانية العادية ضمن الفئة الفنية والفئات العليا، بما في ذلك في البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام، مع استثناء وظائف اللغات؛ (ب) وضع تحديث سنوي لحساب الحدود الدنيا والعليا للنطاقات المستصوبة بالنسبة لجميع

الدول الأعضاء، وذلك باستخدام أحدث رقم أساس، وعدد الدول الأعضاء؛ (ج) مراجعة نظام النطاقات المستصوبة كل خمس سنوات.

156 - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن النطاقات المستصوبة مهمة، إلا أنها لا تحسر بمفردها مسألة التنوع الجغرافي. وقال أعضاء آخرون في اللجنة إن استخدام النطاقات المستصوبة أمر مهمٌ وصادرٌ تكليف واضح من الجمعية العامة بالقيام به عند تناول التنوع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ولكنه لا يقدم صورة شاملة للتنوع الجغرافي. وأثيرت شواغل بشأن استخدام المجموعات الإقليمية للأمم المتحدة لرصد التنوع الجغرافي بما أنها مجموعات مخصصة أساساً لأغراض أخرى.

157 - وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن قلقهم إزاء التمثيل غير المتناسب لمجموعات إقليمية معينة بين موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة. ورأوا أن التمثيل الأكبر نسبياً للموظفين من مناطق معينة مسألة يلزم أن تعالجها المنظمات.

158 - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أن الغرض من مبدأ نوبلمير هو التمكين من تحقيق التنوع الجغرافي في صفوف موظفي النظام الموحد. ولاحظت اللجنة أن المنظمات نجحت في تطبيق مبدأ نوبلمير، ولكن ليس في مجال التوزيع الجغرافي.

159 - وسلط بعض أعضاء اللجنة الضوء على أهمية التوصيات التي صاغتها اللجنة في عام 2021، وقالوا إن على اللجنة أن تستمر في جهودها وعملها في هذا المجال بما أنه لم يحرز تقدم كبير فيه. ورأوا أن من الضروري إدراج معلومات عن التكوين الوطني للوظائف والمناصب الممولة من الأموال الخارجة عن الميزانية في تقارير المنظمات عن الموارد البشرية، بما في ذلك التكوين الوطني لموظفي فئة الخدمات العامة والأفراد من غير الموظفين. فذلك سيقدّم صورة أكمل عما يحدث في منظمات النظام الموحد في مجال التمثيل الجغرافي العادل. وقالوا إن من الواضح لهم أن نظام النطاقات المستصوبة غير كاف لتقييم عدالة توزيع الوظائف، خاصة وأن الحصص مطبقة في 6 منظمات فقط من منظمات النظام الموحد الأربع والعشرين. ورأوا أيضاً أن الإبلاغ عن التمثيل الإقليمي يشكل إضافة مفيدة للإبلاغ حسب البلد، لكن ينبغي ألا يحل محله.

160 - وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن مسألة التوزيع الجغرافي العادل تُناقش منذ سنوات عديدة، لكن الواقع هو أن من الصعب وضع معايير واضحة في ظل تعدد الجهات صاحبة المصلحة والمساهمات المالية المرتبطة بها. ورأوا أن على منظمات الأمم المتحدة أن تدير مسألة التنوع على نحو أكثر فعالية من خلال سياسات وبرامج ومبادئ توجيهية بشأن التنوع والإنصاف والشمول؛ والتزام الإدارة العليا وإدارات الموارد البشرية بتحديد مجموعات المواهب؛ ورصد وتتبع التقدم المحرز في تحقيق الأهداف المحددة للتوزيع الجغرافي.

161 - وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن الميثاق يولي أهمية قصوى للكفاءة ويقر في الوقت نفسه بضرورة إيلاء الاعتبار الواجب للتنوع الجغرافي. وأشاروا أيضاً، فيما يتعلق بوضع الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً والممثلة تمثيلاً زائداً، إلى أن الأمر سيستغرق بعض الوقت قبل ملاحظة بعض التقدم. ومعظم الموظفين في النظام الموحد لن يغادروا منظماتهم قبل التقاعد، مما يعني قلة عدد الوظائف الشاغرة وبالتالي قلة الفرص المتاحة لسد الفجوة ورؤية تغييرات في التنوع الجغرافي وعناصر أخرى من عناصر تنوع القوة العاملة.

162 - وأحاطت اللجنة علماً بالبرامج الجاري تنفيذها في المنظمات، وبالمصالح المختلفة لهيئات الإدارة في تحقيق التوازن الجغرافي العادل في المنظمات ذات النطاقات المستصوبة المحددة والحفاظ عليه. وشددت على أهمية بذل جهود متواصلة محددة الأهداف، بما في ذلك بذل جهود في مجال الاتصال. وأقر أيضاً بأن تنوع المنظمات يقتضي انتهاج نهج مختلفة لتناول مسألة التنوع. وسيكون من المفيد الحصول على مزيد من المعلومات والتحليلات التي تبرز الممارسات الجيدة والنتائج التي تحققت، خاصة وأن بعض المبادرات جديدة نسبياً.

163 - ولاحظت اللجنة أن الأمين العام يواصل إدراج مؤشر أداء بشأن الاستقدام من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً فيما يخص الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في اتفاقاته مع كبار المديرين في الأمانة العامة للأمم المتحدة. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن تدرس اللجنة الممارسات المماثلة في منظمات أخرى وتقيم فعالية هذه التدابير بهدف التوصية بإرساء ممارسات مماثلة في جميع منظمات النظام الموحد. وللقيام بذلك، قد تلتزم اللجنة المساعدة من أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين للحصول على البيانات والمعلومات والخبرات.

164 - وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى ضرورة أن تستند اللجنة إلى الوثائق التي سبق وأن اعتمدتها عند تناولها لمسألة التنوع وسعيها للخروج باستنتاجات، بما في ذلك معايير السلوك التي تسلط الضوء على احترام ما للرجال والنساء والأمم، كبيرها وصغيرها، من حقوق متساوية، وإطار اللجنة لإدارة الموارد البشرية. وقد أضيف عنصر خاص بتنوع القوة العاملة إلى هذا الإطار في عام 2018، وهو ما رحبت به الجمعية العامة في قرارها 273/73. وعلى نحو ما يرد في هذا العنصر، ينبغي أن يعكس تكوين ملاك موظفي النظام الموحد قوة عاملة متنوعة من مجموعة متنوعة من المنظورات، بما في ذلك التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين والمنظورات الثقافية والمتعلقة بالأجيال والتعددية اللغوية والأشخاص ذوي الإعاقة؛ وأدرجت أيضاً مجموعة من المؤشرات المفيدة. واقترح أن تمضي اللجنة في نظرها في التنوع متبعةً نهجاً كلياً إزاءه، وهو ما تؤيده وثائق اللجنة نفسها وهو أيضاً النهج الذي تتبعه بعض المنظمات التي تحرز تقدماً في مجال التنوع. وأشار أيضاً إلى أن جميع المناطق توجد فيها نساء ورجال، وبالتالي ينبغي معالجة أبعاد التنوع الجغرافي والجنساني معاً، وذلك لتجنب تضارب النتائج أيضاً.

165 - وأقرت اللجنة بأن هناك العديد من عمليات الاستعراض والرصد داخل منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك عمليات تتعلق بنوع الجنس (خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة) والإعاقة (استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة)، وعمليات بدأت مؤخراً في إطار استراتيجية الأمين العام للتنوع الجغرافي. ولذلك، رأى بعض الأعضاء أن من المهم ضمان أن يكون عمل اللجنة مكملاً لتلك العمليات وليس بديلاً لها وأن يدعم المنظمات في الوفاء بولاياتها.

166 - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن المزيد من الدراسة لهذا الموضوع، بما في ذلك التدابير التي تتفدها المنظمات، سيكون مفيداً للنظام الموحد للأمم المتحدة. وينبغي أن تشمل دراسة الموضوع تقصي إمكانية توسيع رقم الأساس للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي العادل ليشمل وظائف ممولة من خارج الميزانية، مثل الوظائف الفنية الدولية في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية، وتقصي إمكانية وضع مجموعة مشتركة من المعايير المنطبقة على مختلف المنهجيات في مختلف المنظمات. وأشار بعض الأعضاء إلى أن تغيير الوضع الراهن سيستغرق بعض الوقت، إلا أن أمام اللجنة فرصة لدراسة الاختلالات الحالية. ونظراً لأهمية هذه المسألة، اقترح بعض أعضاء اللجنة إنشاء فريق عامل معني بتحسين التمثيل الجغرافي وإدراج

هذا البند في جدول أعمال اللجنة بعد إتمام الاستعراض الشامل الجاري لمجموعة عناصر الأجر. ورأى أعضاء آخرون في اللجنة أن من السابق لأوانه إنشاء فريق عامل من هذا القبيل.

قرارات اللجنة

167 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) الإحاطة علماً بالمعلومات المقدمة عن التنوع الجغرافي في النظام الموحد للأمم المتحدة؛
- (ب) تشجيع المنظمات التي لديها أهداف أو نطاقات مستصوبة للتوزيع الجغرافي العادل على النظر في زيادة عدد الوظائف الساري عليها ذلك؛
- (ج) تشجيع المنظمات التي ليس لديها أهداف لضمان التوزيع الجغرافي العادل على وضع مؤشرات لتتبع التقدم المحرز في هذا الصدد؛
- (د) تشجيع منظمات النظام الموحد على أن تنشر معلومات أكثر تفصيلاً ومتاحة للجمهور عن التنوع الجغرافي لموظفيها، وتوضح المعايير المستخدمة في هذا الصدد؛
- (هـ) تشجيع المنظمات على أن تُضمّن إحصاءاتها عن التنوع الجغرافي معلومات عن الوظائف الممولة من خارج الميزانية ووظائف فئة الخدمات العامة والأفراد من غير الموظفين؛
- (و) الطلب من أمانتها أن ترصد الاتجاهات في المنظمات فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي، بما في ذلك أفضل الممارسات، وأن تقدم تقريراً في هذا الصدد إلى اللجنة في دورتها الربيعية لعام 2029.

باء - التنوع: رصد تنفيذ السياسات الجنسانية القائمة وتحقيق التكافؤ بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

168 - تؤدي اللجنة دوراً هاماً في دعم الجهود الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في ملاك موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة. وتقدم اللجنة، وفقاً لنظامها الأساسي، توصيات إلى منظمات النظام الموحد بشأن ممارسات الاستقدام المتصلة بالتوازن بين الجنسين التي تتقيد بمبادئ الميثاق. وعليه، فإن المساواة بين الجنسين في النظام الموحد مسألة هامة تتناولها اللجنة بشكل دوري في إطار ولايتها الدائمة الصادرة عن الجمعية العامة. وقد استعرضت اللجنة التقدم المحرز نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا في منظمات النظام الموحد في الأعوام 1985 و 1993 و 1998 و 2004 و 2006 و 2008 و 2010 و 2014 و 2016 و 2017 و 2021.

169 - ونظرت اللجنة في دورتها الثانية والتسعين المعقودة في عام 2021 في تقرير قدم موجزاً للتقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة، ومعلومات عن تنفيذ توصيات اللجنة، وتحليلاً للسياسات والتدابير المتاحة في مجال المساواة بين الجنسين. وأثناء مناقشة التقرير، أقر أعضاء اللجنة بالتقدم المحرز الذي يرجع الفضل فيه جزئياً إلى القيادة المتصلة باستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة والإرادة الجماعية لكل المنظمات. ودعت اللجنة المنظمات إلى إلقاء نظرة فاحصة على مقابلات نهاية الخدمة لتحديد سبب مغادرة النساء للمنظمات بوتيرة أسرع من الرجال. وبعد أن نظرت اللجنة في تمثيل المرأة حسب المناطق، لاحظت مع القلق بطء وتيرة التقدم واختلال التوازن بين الغرب وبقية

العالم. وكررت اللجنة الإعراب عن شواغلها السابقة إزاء عدم الاتساق في توازن الغايات فيما يتعلق بتحقيق الهدف الجنساني وهدف التمثيل الجغرافي، وأنه ينبغي أن يكون هناك ترابط بين الهدفين.

170 - وقررت اللجنة، في دورتها الثانية والتسعين، ما يلي (انظر A/76/30، الفقرة 188):

(أ) أن تحيط علما بالمعلومات المقدمة في هذا التقرير فيما يتعلق بالسياسات والتدابير الجنسانية القائمة من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(ب) أن تحت المنظمات بقوة على مواصلة إنفاذ السياسات والتدابير القائمة المتعلقة بالتوازن بين الجنسين، بما في ذلك توصيات اللجنة المبينة في تقاريرها السنوية السابقة، بالصيغة التي وافقت عليها الجمعية العامة، مع كفاءة أعلى مستويات كفاءة المرشحين ومقدراتهم ونزاهتهم وفقا للمادة 101 من الميثاق، وأن تحت المنظمات التي ليس لها أهداف لكفالة التوازن بين الجنسين على وضع مؤشرات واضحة لتتبع التقدم المحرز في ذلك الصدد؛

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

171 - وكررت الجمعية العامة، في قرارها 273/73، طلبها الوارد في القرار 255/72 بأن تواصل اللجنة تقديم معلومات عن التقدم الذي تحرزه المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في تنفيذ القائم من السياسات والتدابير الجنسانية الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة وتعزيز التوزيع الجغرافي ضمن النظام الموحد، بما في ذلك في الرتب العليا، مع مراعاة الفقرة 3 من المادة 101 من الميثاق.

172 - ووفقا للقرارات التي اتخذتها اللجنة في دورتها الثانية والتسعين، وعملا بقراري الجمعية العامة 255/72 و 273/73، قدمت الأمانة، في الدورة الثامنة والتسعين للجنة، تقريراً يتضمن موجزا للتمثيل الراهن للنساء والرجال في منظومة الأمم المتحدة، ومعلومات عن تنفيذ توصيات اللجنة، وتحليلاً للقائم من السياسات والتدابير المراعية للاعتبارات الجنسانية دعماً لتهيئة بيئة عمل تقضي إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات فيما يتعلق بالاستعداد؛ والاختيار لشغل الوظائف العليا والترقية والتنسيب الاستراتيجي؛ وسياسات استبقاء الموظفين؛ والسياسات المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية؛ والوعي بالمساواة الجنسانية ومعايير السلوك؛ والرصد والمساءلة. وعلاوة على ذلك، يتضمن ذلك التقرير معلومات عن التطورات الأخيرة في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة، وتفاصيل التعاون على نطاق المنظومة في الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين. واستُمدت المعلومات والبيانات الواردة في تقرير الأمانة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ ومن استقصاء أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية في الفترة من شباط/فبراير إلى نيسان/أبريل 2024 في صفوف جميع منظمات النظام الموحد، وردّت عليه 23 منظمة؛ ومن قاعدة بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين لإحصاءات الموظفين.

173 - وبلغ تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا 47,0 في المائة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، بعد أن كان 44,2 في المائة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2017، على النحو الذي أبلغت به اللجنة في دورتها الثانية والتسعين (انظر المرفق الرابع والعشرين لهذا التقرير). ومع ذلك، لا يزال التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين متفاوتاً في مختلف المواقع الجغرافية والرتب.

ولا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في رتب الإدارة الوسطى والعليا، لا سيما في الرتبة ف-5 ورتبة المدير. وقد تحسّن تمثيل المرأة في المواقع خارج المقر، لكنه ظل أقل بكثير من تمثيلها في مواقع المقر في كل مستوى من مستويات الرتب.

174 - ولا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الرتبة ف-3 وما فوقها، على الرغم من إحراز تقدم في نسبة تمثيلها في الرتبة ف-3 التي بلغت 49 في المائة بحلول عام 2021. بيد أن الاتجاه العام يشير إلى أن التمثيل المفرط للمرأة في رتبتي الموظفين المبتدئين لا يُترجم تلقائياً إلى تمثيل متناسب في الرتب الأعلى. وبين عامي 2011 و 2021، وعلى الرغم من أن حصة المرأة في الرتبين مد-1 و مد-2 ارتفعت بما لا يقل عن 10 نقاط مئوية، فإن تمثيلها ظل أقل من مستوى التكافؤ، حيث بلغ 42 في المائة في الرتبة مد-1 و 37 في المائة في الرتبة مد-2. وفي الوقت نفسه، بلغ تمثيل المرأة في الفئة "غير المصنفة الرتب" ما نسبته 47 في المائة بحلول عام 2021.

175 - وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، كان التمثيل العام للمرأة يتراوح بين 40 و 49 في المائة في 21 كياناً مقارنة بما عدده 18 كياناً في عام 2017، بينما كان هذا التمثيل أقل من 40 في المائة في 5 كيانات مقارنة بما عدده 11 كياناً في عام 2017. ونظراً لاعتقاد كون المرأة ممثلة تمثيلاً زائداً في رتبتي الموظفين المبتدئين، فإن التركيز على التمثيل العام للمرأة في كل كيان لا يعكس معدلات التمثيل المتباينة على مستوى الرتب. والكيانات ذات التمثيل الأدنى للمرأة هي في الغالب منظمات لها ولايات في مجالات تقنية، مما يدل على استمرار الفصل المهني داخل منظومة الأمم المتحدة. ويرد في المرفق الخامس والعشرين لهذا التقرير المزيد من المعلومات عن التوزيع حسب نوع الجنس والكيان والرتبة.

176 - وخلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2020 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، شكلت النساء 41,9 في المائة من المتقدمين لشغل وظائف في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة، وهو ما يمثل زيادة عن الفترة المشمولة بالتقرير السابق التي بلغت هذه النسبة فيها 35,5 في المائة. وبين ذلك نجاح الجهود المعززة في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمات وفي تحسين جاذبية الأمم المتحدة بوصفها ربة عمل. ومثلت النساء نسبة أكبر بقليل في قوائم المرشحين المختارين، حيث ارتفعت من 42,3 في المائة إلى 44,4 في المائة، وكنسبة من المرشحين المدرجين في القائمة النهائية للمرشحين المقبولين، حيث ارتفعت من 48,5 في المائة إلى 51,9 في المائة، مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق. وكان هذا هو الحال بصفة خاصة بالنسبة لمن هم في الرتبة ف-1، حيث كانت حصة المرأة هي الأكبر في جميع مراحل اختيار الموظفين تقريباً. وظلت الرتبة مد-2 تبرز باعتبارها الرتبة التي اختيرت لها أقل نسبة من النساء، حيث بلغت 27 في المائة.

177 - وكانت غالبية حالات انتهاء الخدمة لكل من الرجال والنساء نتيجة لانقضاء مدة التعيين أو الاستقالة أو التقاعد. وكان انقضاء مدة التعيين هو السبب الأكثر شيوعاً لانتهاء الخدمة لدى النساء والرجال على السواء، بنسبة 32,4 في المائة و 32,1 في المائة على التوالي. وكانت الاستقالة السبب الكامن وراء نسبة أكبر من حالات انتهاء الخدمة لدى النساء (29,4 في المائة) مقارنة بالرجال (23,4 في المائة). وعلى الرغم من مستوى تمثيل النساء المنخفض في الفئة الفنية والفئات العليا البالغ 47,0 في المائة، فقد شكلن نسبة 52,6 في المائة من جميع الاستقالات خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وكان التقاعد سبب 17,8 في المائة من حالات انتهاء الخدمة لدى النساء، مقابل 22,6 في المائة لدى الرجال.

وربما تعكس هذه الفجوة الاختلافات التاريخية بين الجنسين، ولكنها يمكن أيضاً أن تكون مؤشراً طويلاً الأجل عما إذا كانت النساء يواصلن العمل في منظومة الأمم المتحدة لفترات تساوي فترات بقاء الرجال.

178 - وفيما يتعلق بالتمثيل الإقليمي للمرأة في المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة، فإن الاتجاه الحالي يتسق مع الاتجاه السائد في السنوات السابقة. وإجمالاً، زادت حصة المرأة في جميع المناطق خلال الفترة 2019-2022، وتراوحت الزيادات بين 2,4 في المائة (دول أوروبا الغربية ودول أخرى) و 5,1 في المائة (أوروبا الشرقية). وبلغ تمثيل المرأة من جميع المناطق باستثناء إفريقيا أكثر من 40 في المائة في عام 2022 وكان أكثر من 50 في المائة في ثلاث مناطق: أوروبا الشرقية (53,5 في المائة) ودول أوروبا الغربية ودول أخرى (53,1 في المائة) وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (51,5 في المائة). والمنطقة التي سجلت أعلى نسبة مئوية إجمالية للنساء في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2022، بنسبة 47,81 في المائة، هي منطقة أوروبا الغربية ودول أخرى، وهو ما أُفيد أيضاً في الأعوام 2004 و 2006 و 2008 و 2012 و 2019. وتمثل نسب النساء في الفئة الفنية من آسيا، بما في ذلك المحيط الهادئ (19,06 في المائة) وإفريقيا (16,95 في المائة) وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (8,18 في المائة) وأوروبا الشرقية (7,83 في المائة) مجتمعة 52,2 في المائة. وتؤكد النتائج كذلك على ضرورة أن تركز كيانات الأمم المتحدة حصرياً على التدابير اللازمة لزيادة تمثيل المرأة من جميع المجموعات الإقليمية بشكل متوازن.

179 - ولدى معظم المنظمات سياسات وتدابير لتحقيق التوازن بين الجنسين (انظر المرفق السادس والعشرين). ونفذت منظمات النظام الموحد مجموعة واسعة من السياسات المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية لمساعدة جميع الموظفين على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية وحياتهم الخاصة. وقامت جميع المنظمات المبلّغة، باستثناء ست منظمات، بتنفيذ استراتيجية جنسانية. وفعالية استراتيجية تحقيق التوازن بين الجنسين تتطلب التزاماً وقيادة قويتين من أعلى المستويات ووعياً بين المديرين والموظفين على جميع المستويات بهذه الاستراتيجية وبما هو متوقع منهم عمله.

180 - وينبغي أن تتواصل الجهود الرامية إلى منع التحرش الجنسي والتصدي له والقضاء عليه على نطاق المنظومة، بما يتماشى تماماً مع عمل فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي والفريق التنفيذي للأمم المتحدة المعني بمنع التحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة والتصدي له الذي خلفها. واتخذ العديد من كيانات الأمم المتحدة تدابير محددة بشأن التنوع والإدماج، لا سيما لمعالجة العنصرية داخل القوة العاملة. ووفقاً لاستقصاء على نطاق المنظومة أجرته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2022، أفاد 55 في المائة فقط من الكيانات التي شملها الاستقصاء بأنها تعالج على وجه التحديد مسألة تقاطع الهوية الجنسانية مع العرق أو الإثنية أو الميل الجنسي، وهو أمر بالغ الأهمية لدعم التنوع إجمالاً في مكان العمل.

المناقشة التي دارت في اللجنة

181 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بالوثيقة التي قدمتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، مشيرة إلى أن بند جدول الأعمال يندرج تحت المادة 16 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية. ولاحظت الشبكة كذلك أن المنظمات ملتزمة التزاماً تاماً بتعزيز التكافؤ بين الجنسين، وأن استراتيجية الأمين العام للتكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة كان لها دور فعال في هذا الصدد على نحو ما تبرهن عليه الزيادة

الإجمالية في النسبة المئوية للنساء، لا سيما في المستويات العليا. لكن الشبكة ترى أن تحقيق التكافؤ بين الجنسين يتطلب جهداً متواصلاً لرصد مدى ملاءمة سياسات الموارد البشرية وممارسات الأجور من منظور جنساني، وهذا مجال تقوم فيه لجنة الخدمة المدنية الدولية بدور حاسم. وقالت الشبكة إن المنظمات تتطلع إلى رؤية الاتجاه نحو المساواة بين الجنسين مجسداً في لجنة الخدمة المدنية الدولية نفسها.

182 - وأقر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بأن الأمم المتحدة رسّخت مبدأ المساواة بين الجنسين في وثائقها التوجيهية الأساسية، مثل الميثاق والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مما يؤكد التزامها منذ أمد بعيد بضمان المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الميادين. وذكر الاتحاد بأن هذا الالتزام تعزز بإعلان ومنهاج عمل بيجين لعام 1995 الذي حدّد هدف تحقيق التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة في الفئة الفنية والفئات العليا بحلول عام 2000. وقد أكدت الجمعية العامة مرارا من خلال قراراتها أن من المتوقع من الأمم المتحدة، بوصفها منظمة مسؤولة عن وضع القواعد والمعايير العالمية، أن تجسّد المساواة بين الجنسين ضمن هيكلها. وبناءً على ذلك، يعرب الاتحاد عن تقديره للدور المحوري الذي تقوم به لجنة الخدمة المدنية الدولية في استعراض الممارسات والتوصية بها لتحقيق التوازن بين الجنسين، وفي إجراء استعراضات دورية منذ عام 1985. ويلاحظ الاتحاد التقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة، حيث زادت نسبة تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا إلى 47 في المائة. لكنه يلاحظ أيضاً أن التقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين كان متفاوتاً على الرغم من تلك الجهود، حيث تواجه تحديات مثل التفاوتات الإقليمية وارتفاع معدلات مغادرة النساء. وقد أكدت لجنة الخدمة المدنية الدولية على الحاجة إلى أن تكون مقابلات نهاية الخدمة أكثر تفصيلاً، وإلى وضع مؤشرات واضحة لتتبع التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين. ويرى الاتحاد أن الرصد المستمر والإدماج المنهجي للمنظورات الجنسانية في عمليات صنع السياسات ينبغي أن يكونا محور تركيز جميع المنظمات، فهما يطلان أمرين حاسمين لتحقيق أهداف الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين. ومن ثم يكرر الاتحاد ما نادت به لجنة الخدمة المدنية الدولية تكراراً وهو الحصول على مزيد من البيانات، لا سيما فيما يتعلق بجذب المواهب واستبقائها. وأخيراً، يتطلع الاتحاد إلى اعتماد تدابير خاصة واستراتيجيات شاملة لجذب النساء واستقدامهن وإمائهن، لا سيما النساء من المناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً. ويرى الاتحاد أن الإنفاذ الفعال للسياسات القائمة والقيادة القوية والالتزام بالتصدي لجميع أشكال التمييز وسوء السلوك أمورٌ ضرورية لتكون بيئة العمل عادلة وشاملة ومتسقة مع الوعد المقطوع في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 بعدم ترك أحد خلف الركب.

183 - وشددت لجنة التنسيق لل نقابات وال رابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على ضرورة النظر في مسألة عدم المساواة بين الجنسين بين موظفي الفئة الفنية في النظام الموحد للأمم المتحدة على أنها أساساً مسألة تمييز في حد ذاتها في ظل الانخفاض الحاد في النسبة المئوية للنساء في الرتب العليا. وأشارت اللجنة إلى وجود اتجاه في الوكالات لاستخدام النساء من خارجها لشغل وظائف من المستويات العليا بدلاً من ترقية العاملات فيها داخلياً، وهو ما لا يساعد في معالجة التحيز ويبرز عدم وجود آلية فعالة لإيجاد قيادات مقبلة في صفوف النساء المعينات في رتب دنيا. ولا بد من وضع تدابير فعالة لدعم تقدّم النساء في الوظيفة تكفل ألا يكون التقدم في الوظيفة مصحوباً دائماً بالتضحية بالإنتاج، لا سيما في الوكالات القائمة على التناوب، حتى وإن كانت العديد من النساء يعطين الأولوية للعمل على تكوين أسرة. ويجب توفير الدعم اللازم، بما في ذلك للزوجين اللذين يعملان كليهما، بشكل يتجاوز ما تنتحه الإجازة الوالدية وبشكل يندرج في

إطار مجموعة عناصر الأجر. وحيثما يكون التثقل إلزامياً، ينبغي ربطه بحوافز وإتاحة ترتيبات عمل مرنة. وترى اللجنة أن من المخجل جداً، بعد كل الجهود التي بُذلت على مر الزمن في إرساء مبادرات واستراتيجيات، أن تكون هيئة الأمم المتحدة للمرأة وكيانات أخرى أصغر هي المنظمات الوحيدة التي يزيد فيها عدد النساء في المناصب القيادية عن عدد الرجال، بينما يتراوح عددهن في المنظمات الأخرى بين 36 و 46 في المائة بشكل عام وبالكاد تبلغ نسبتهن القصوى في المتوسط 47 في المائة، ويوجد التفاوت نفسه في الرتب العليا. وترى اللجنة أنه ينبغي دراسة المسألة من منظور متعدد الجوانب، فهذا المنظور يبرز أشكال التمييز الأخرى التي تتعرض لها النساء عند تصنيفهن حسب تنوعهن. وتلاحظ اللجنة بقلق أن مفهوم اختيار المرشحة المرأة بدلاً من المرشح الرجل عندما يكونان "مؤهلين جوهرياً بدرجة متساوية" لم يطبق بشكل عادل أو على أساس أهداف واضحة في العديد من المنظمات. ويجب معالجة التحيز الجنساني اللاواعي (أو الواعي). ويصبح الوضع الحالي أكثر وضوحاً عند إضافة أشكال أخرى من التحيز، سواء التحيز من منطلق عنصري أو التحيز ضد النساء ذوات الإعاقة أو مقدمات الرعاية أو المسنات بسبب التمييز على أساس السن، ويجب من ثم النظر في عمليات التعيين والترقية، وذلك بالأخص لتشجيع التنوع في فرق اختيار المرشحين. وأشارت اللجنة إلى أنه على الرغم من التقدم الذي ربما أحرز في العقود الأخيرة على صعيد تحقيق التكافؤ بين الجنسين، ليس هناك مساواة في التقدم الوظيفي للنساء في جميع أنواع المنظمات، سواء كانت ميدانية أو غير ميدانية، على الرغم من وجود النساء فيها، بما في ذلك وجود موظفات فنيات وطنيات وموظفات في فئة الخدمات العامة مؤهلات بدرجة متساوية مع الرجال ويمكن تحويلهن إلى الفئة الفنية. وفي ظل ارتفاع أعداد النساء المستقيلات من المنظمات حيث يعملن، ترى اللجنة أن من الضروري بالفعل إجراء مقابلات نهاية الخدمة بشكل منهجي من أجل فهم المعوقات التي تواجهها النساء ومعالجتها في سياق سياسات كفيلة بتحسين معدلات استبقائهن.

184 - وقال اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن الاتحاد على علم ببلاغات الموظفين عن تعرضهم للتمييز والتحرش والإقصاء على أساس نوع الجنس، وغالباً ما يمتزج ذلك بأفة العنصرية وغيرها من أشكال الرهاب الضارة. ولاحظ الاتحاد أن النسب المئوية للنساء في كل مستوى في مختلف الكيانات لا تبرز كيفية معاملة النساء في مكان العمل: هل يُمنحن سلطة ومسؤولية مشتركة، بما يتناسب مع قدراتهن ومستوياتهن، وهل هناك بيئة تمكينية تمكّن تنوع النساء العاملات في النظام الموحد. وأشار الاتحاد إلى أن البيانات عن التكافؤ تزيد من الانقسام بين الرجال والنساء باعتبارهم قطبين، حيث إنها لا تراعي التنوع الجنساني. ويرى الاتحاد أن النسبة المئوية للتمثيل الإجمالي للنساء لا تكشف عن ديناميات مميزة، كأن تكون النساء تحت إمرة رجال من نفس المستوى؛ وكأن لا تُسند إليهن أي مسؤوليات إدارية أو موظفون ليكونوا تحت إشرافهن أو ميزانيات ليقمن بإدارتها على الرغم من كونهن من كبار المهنيين؛ وكأن تكون النساء خبيرات في مجال عملهن ولكن يشرف عليهن رجال يقلون خبرة عنهن بسنوات تتراوح من 10 سنوات إلى 20 سنة؛ وكأن يقال لهن إنهن خبيرات ولكن يواجهن أعمالاً انتقامية عندما يعربن عن خلافات جوهريّة مع المشرفين؛ وكأن يمضين فترة أطول بكثير من الرجال في كل مستوى قبل اختيارهن لوظيفة أعلى مستوى؛ وكأن يقال لهن إنهن غير مناسبات ليُخترن للعمل في مراكز العمل الشاقة بسبب نوع جنسهن أو أعمارهن أو وضعهن العائلي. وأكد الاتحاد أن الرجال يتصلون أيضاً بالنقابات بانتظام وهم محبطون ويتساءلون كيف يمكن لنهج "الأرقام" أن يحقق التكافؤ ويعزز قضية المساواة بين الجنسين والتمكين إذا لم يُختر المرشح الأفضل أو إذا استُقدمت النساء وعمِلن بوصفهن "عملات رمزية". وشدد الاتحاد على أن النساء لا رغبة لهن في أن يستقدمن بوصفهن "عملات رمزية"؛ وأن النساء المترشحات داخليا والرجال لا يرغبون في أن

يُستبعدوا من الفرص دون اعتبار عادل. ويلاحظ الاتحاد كذلك أن "الاستقالة الصامتة" ظاهرة حقيقية، وهو لا يريد للموظفين، رجالاً كانوا أم نساءً، أن "يستقيلوا استقالة صامتة" بسبب قلة الفرص. ويرى الاتحاد أن التكافؤ بين الجنسين وتمكين المرأة يجب أن يأتي من خلال تغيير الثقافة وليس من خلال مجرد فرض وصفات. ولذلك، فالتدابير التكنوقراطية المنعزلة، مثل وضع قوائم للمرشحين النهائيين تضم النساء حصراً، لن تغير الثقافة المؤسسية. ومع زيادة استفادة النساء من مجموعة سياسات الموازنة بين العمل والحياة الشخصية، لاحظ الاتحاد عواقب سلبية غير مقصودة، بما فيها نعت الموظفين بأنهم غير منتجيات أو مشتتات الفكر بسبب حياتهن الشخصية، مثل تربية الأطفال أو رعاية معالين من الدرجة الثانية. ولذلك، يدعو الاتحاد إلى إيلاء المزيد من الاهتمام للآثار المترتبة على الموظفين اللواتي قد يعانين من مستويات أعلى من التوتر والقلق بسبب أعباء العمل العادية ومسؤوليات الرعاية المستمرة على السواء. لكن ينبغي ألا يؤدي هذا الأمر وجميع الجهود الأخرى المبذولة لتمكين المرأة إلى خلق انقسامات غير ضرورية بين الموظفين والموظفات، فذلك يزيد من الاستياء أو الشعور باليأس من الخدمة الطويلة الأمد في النظام.

185 - وأشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن الجمعية العامة واصلت دعم التكافؤ بين الجنسين ووضعت أهدافاً محددة، مُسندةً للجنة دوراً في الرصد. ويُتيح قرار الجمعية العامة 273/73 إطاراً للمناقشة، فقد طالبت فيه الجمعية إلى اللجنة أن تواصل تزويدها بمعلومات عن التقدم الذي تحرزه المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في تنفيذ القائم من السياسات والتدابير الجنسانية الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة وتعزيز التوزيع الجغرافي. ورحبت الجمعية العامة في القرار نفسه بالعمل الذي اضطلعت به اللجنة بشأن تحديث إطار إدارة الموارد البشرية، مع إدراج عنصر تنوع القوة العاملة فيه. وأشار إلى أن هذا الإطار يتناول التنوع بطريقة واسعة وشاملة ستكون مفيدة في مناقشة اللجنة لمسألة التنوع.

186 - وأحاطت اللجنة علماً بتحليل الخصائص الديمغرافية للقوة العاملة في منظومة الأمم المتحدة الوارد في التقرير. ويستند التحليل إلى أحدث الإحصاءات المتاحة عن عدد النساء ونسبتهن المئوية في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وذلك على حد ما جاء في تقرير الأمين العام عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/78/206) الذي أعدته هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وعند استعراض اللجنة للبيانات والمعلومات، لاحظت حدوث قدر من التحسن في تحقيق الهدف العام للتوازن بين الجنسين، إلا أن تمثيل المرأة لا يزال ناقصاً في رتب الإدارة الوسطى والعليا، ولا سيما في الرتبة ف-5 ورتبة المدير. ويتبين من البيانات أن النساء ممثلات تمثيلاً جيداً في الرتب الدنيا، إلا أن ذلك لم يُترجم إلى تقدم في تمثيلهن في الرتب العليا، مما يشير إلى وجود "خط أنابيب راشح". وشددت اللجنة على أن تحقيق المساواة بين الجنسين يقتضي ضمان مشاركة المرأة في عملية صنع القرار، وخاصة في مستويات المديرين.

187 - ولاحظت اللجنة بقلق أن عدد النساء المستقيلات يفوق عدد الرجال، ورأت أنه ينبغي مواصلة دراسة مسألتها الاستبقاء وعدم التقدم الوظيفي، بما في ذلك تحليل البيانات المصنفة عن التقاعد، انطلاقاً من التقاعد المبكر إلى التقاعد الإلزامي، التي تبرز السن عند انتهاء الخدمة حسب نوع الجنس، بما أن هناك فترة 10 سنوات تمتد من السن التي يمكن فيها التقاعد مبكراً (55 سنة) إلى سن التقاعد الإلزامية (65 سنة).

188 - ولاحظت اللجنة أنه في حين أُحرز تقدم هام فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، يتفاوت التقدم المحرز من المنظور الإقليمي. ففي عام 2022، كانت أعلى نسبة من النساء في الفئة الفنية (أي 47,81 في المائة) من دول أوروبا الغربية ودول أخرى في حين لم تمثل نسب النساء في الفئة الفنية

من أفريقيا وآسيا وأوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي مجتمعةً سوى 52,19 في المائة إجمالاً. ورأت اللجنة أن هذه الأرقام تدعو إلى إدماج عناصر تنوع أخرى ضمن عناصر الاستقدام، مثل التوازن الجغرافي، وإلى الربط بين هدف التنوع الجنساني وهدف التنوع الجغرافي. وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى أن غالبية المنظمات تتبع نهجاً كلياً ومتعدد الجوانب إزاء التنوع وتُحرز تقدماً كبيراً، بما في ذلك في جذب النساء إلى مناطق حيث كان تمثيلهن ناقصاً.

189 - وأقرت اللجنة بأنه منذ إطلاق استراتيجية الأمين العام للتكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، حققت معظم منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة تحسناً كبيراً في تحقيق التكافؤ بين الجنسين، بما في ذلك وضع وتنفيذ سياسات وممارسات لاجتذاب النساء واستقدامهن وترقيتهن. وأعربت اللجنة عن تأييدها لاستراتيجية الأمين العام للتكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة وعن تقديرها للتدابير التي اتخذتها المنظمات وللتقدم المحرز.

190 - وفيما يتعلق بالسياسات والتدابير الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، لاحظت اللجنة وجود عدد من السياسات والتدابير، وأن معظم المنظمات تضاهي على ما يبدو غيرها من أرباب العمل العالميين الجيدين. لكن التحدي يتمثل في تنفيذ تلك السياسات والتدابير على نحو فعال لتحقيق النتائج المرجوة. وفي هذا الصدد، أقرت اللجنة بأن لآليات المساءلة القوية ذات المصادقية والتي تشدّ أزر سياسة التوازن بين الجنسين أهميةً محورية في التنفيذ المجدي.

191 - ولوحظ اتخاذ تدابير مهمة لتهيئة بيئة مؤاتية، بما في ذلك التصدي للتمييز والعنف والتحرش، وأشار إلى أن تنقيح معايير السلوك سيكون مهماً أيضاً في هذا الصدد. وأشار أيضاً إلى اعتماد الاتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019 (رقم 190) بوصفها إنجازاً فارقاً يُتيح إطاراً واضحاً لمعالجة هذه القضايا في عالم العمل تحديداً. وسلط الضوء أيضاً على العمل على دعم مسؤوليات الرعاية، بما في ذلك الإطار المتعلق بالإجازة الوالدية الذي اعتمدته اللجنة مؤخراً والذي رأت أن تأثيره في هذا الصدد سيكون كبيراً.

192 - ولاحظ أحد أعضاء اللجنة أن نسبة النساء أصبحت تفوق نسبة الرجال في بعض المنظمات. وقال ذلك العضو في اللجنة إن المنظمات يمكن أن تعمل بفاعلية أكبر على تمثيل المرأة في المستويات التي يقل فيها عدد النساء، وقد أصبح من الواضح أن عدد النساء سيفوق عدد الرجال في السنوات المقبلة إذا استمرت الديناميات الحالية. وفي ضوء ذلك، نبّه العضو في اللجنة إلى أنه في حالة ساد هذا الاتجاه، فسيتعين على اللجنة اتخاذ خطوات استباقية في المستقبل القريب، مثل وضع سياسات واستراتيجيات تشجّع على توظيف الرجال، بدلاً من اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة لتجنب هذا "النهج المتأرجح". وفي هذا الصدد، اعتُبر من السابق لأوانه الحث على تنفيذ تدابير خاصة مؤقتة في سياق ما تقرره اللجنة بما أن الدول الأعضاء لم توافق على تلك التدابير.

193 - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن استعراض اللجنة للتكافؤ بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة ينبغي أن يشمل أيضاً فئات أخرى من الموظفين، مثل فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. وأشار إلى أن السياسات والتدابير الجنسانية تنطبق على جميع الموظفين بغض النظر عن الفئة. وقد ذكرت أمانة اللجنة أن الجمعية العامة وضعت منذ عام 1995 أهدافاً محددة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في قرارات عديدة (القرار 164/50 في عام 1995، والقرار 96/52 في عام 1997، والقرار 164/59 في

عام 2004) لتحقيق المناصفة التامة بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا، ولا سيما في مناصب المديرين ومناصب صنع القرار. وذكر أحد أعضاء اللجنة بأن القرار 164/50 الذي اعتمدته الجمعية العامة في عام 1996 طُلب فيه إلى الأمين العام أن يكفل تكافؤ فرص العمل أمام جميع الموظفين.

194 - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن الوقت قد حان لكي يطلبوا من أمانتها أن تقوم من الآن فصاعداً، عند النظر في مسائل التكافؤ بين الجنسين، بتقديم معلومات عن تمثيل الرجال والنساء مصنفةً حسب فئة مركز العمل (بما في ذلك الفئات باء وجيم ودال وهاء). ومن المهم أيضاً فهم أسباب انخفاض النسبة المئوية للنساء مقارنة بالرجال في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وأسباب ارتفاع نسبة النساء في مراكز العمل التي بها مقار.

195 - ولاحظت اللجنة أن التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين لا يعوقه تحدٍ منفرد، بل تحديات متعددة، ورأت أن الأمر سيظل يتطلب إجراءات محددة وقابلة للقياس. وأثقت على أن تواصل اللجنة تشجيع الجهود الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، وأن توصي باتخاذ إجراءات معجلة، حسب الحاجة، من خلال اعتماد مجموعة شاملة من الإجراءات لمعالجة أي عقبات تحول دون تحقيق التكافؤ بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة والحفاظ عليه. ورأت اللجنة من ثم أن تواصل أمانتها رصد التقدم المحرز، بحيث تستمر في النظر في الممارسات الجيدة، بما في ذلك مختلف العوامل التي تؤدي إلى إحراز التقدم.

قرارات اللجنة

196 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الترحيب بالتقدم المحرز على صعيد التوازن بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا في منظمات النظام الموحد من خلال مجموعة من السياسات والتدابير المعتمدة؛

(ب) تشجيع منظمات النظام الموحد على مواصلة جهودها الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، والتوصية باعتماد مجموعة شاملة من الإجراءات لمعالجة أي عقبات تحول دون تحقيق التكافؤ بين الجنسين في النظام الموحد والحفاظ عليه؛

(ج) حثّ منظمات النظام الموحد على مواصلة تنفيذ السياسات والتدابير القائمة لتحقيق المساواة بين الجنسين، وحثّ المنظمات التي ليس لديها أهداف لكفالة التوازن بين الجنسين على وضع مؤشرات واضحة لتتبع التقدم المحرز في هذا الصدد في جميع الرتب؛

(د) الطلب من أمانتها أن تواصل رصد التقدم المحرز في تنفيذ السياسات والتدابير الجنسانية الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة، بما في ذلك تسليط الضوء على الممارسات الجيدة، وأن تقدم معلومات مستكملة في التقرير الدوري المقبل.

جيم - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

197 - بدأ العمل بمفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من 1 تموز/يوليه 1990 بموجب قرار الجمعية العامة 198/44 (الجزء الأول-حاء، الفقرة 1). وقد أعدّ الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الأمريكية. وتُجرى تعديلات دورية على أساس مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة، عند النقطة

المرجعية المحددة في الجدول (الرتبة ف-4، الدرجة السادسة)، بالمرتبات الأساسية المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة (الدرجة السادسة في الرتبين GS-13 و GS-14، بمعامل ترجيح نسبته 33 في المائة و 67 في المائة على التوالي).

198 - واعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2024، طُبِّقت زيادة بنسبة 4,7 في المائة في الجدول العام للمرتبات الأساسية للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وبالإضافة إلى ذلك، أُدخلت في عام 2024 تغييرات ضريبية في الولايات المتحدة. فزادت مستويات الدخل المحددة للشرائح الضريبية في النظام الضريبي الاتحادي وكذلك مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة. وعُدِّلت أيضاً مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة في مقاطعة كولومبيا وولاية فرجينيا. ولم تُسجَّل أي تغييرات في التشريعات الضريبية لولاية ماريلاند في عام 2024.

199 - ولبيان الأثر التراكمي للزيادات في المرتبات في عامي 2023 و 2024 الممنوحة على أساس الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة التي هي زيادات لا يعكسها جدول المرتبات الأساسية/الدنيا في الأمم المتحدة، وبيان التغييرات الضريبية التي حدثت في الولايات المتحدة في عامي 2023 و 2024، اقترحت زيادة بنسبة 9,50 في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2025. ومن شأن هذا التعديل أن يحافظ على مرتبات النظام الموحد في نفس مستوى مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وبالإضافة إلى ذلك، ووفقاً لقرار الجمعية العامة 244/70 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2015 (الجزء الثالث، الفقرتان 9 (أ) و (ب))، ينبغي أيضاً أن يُطبَّق التعديل الذي أُجري في جدول المرتبات على نقاط حماية المرتب للموظفين الذين تتجاوز مرتباتهم تلك المقررة للدرجة القصوى في رتبهم وقت الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد. ويرد اقتراح جدول المرتبات ونقاط حماية المرتب في المرفق السابع والعشرين لهذا التقرير.

200 - وتُدرت الآثار المالية السنوية المترتبة على الزيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا على نطاق المنظومة بما يلي:

(بدولارات الولايات المتحدة)

(أ) بالنسبة لمراكز العمل التي تطبق فيها تسويات مقر عمل منخفضة والتي يمكن بخلاف ذلك أن تنخفض فيها الأجور الصافية إلى ما دون مستوى المرتبات الأساسية/الدنيا الجديدة	0
(ب) فيما يتعلق بجدول مدفوعات انتهاء الخدمة	5 263 000

المناقشة التي دارت في اللجنة

201 - أعربت شبكة الموارد البشرية عن تأييدها للزيادة الموصى بها بنسبة 9,50 في المائة في المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2025. وأعرب ممثلو اتحادات الموظفين أيضاً عن تأييدهم للزيادة المقترحة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، بعد أن لاحظوا الزيادة في المرتبات الأساسية للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، قائلين إنها تعكس الزيادات في المرتبات التي طبقت في عامي 2023 و 2024 على المرتبات الأساسية للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة.

202 - وأيدت لجنة الخدمة المدنية الدولية الزيادة المقترحة في المرتبات الأساسية/الدنيا في عام 2025 التي قالت إنها ستنفذ وفقاً للإجراء المعياري الذي لا ينتج عنه مكسب أو خسارة، أي بزيادة في جدول

المرتبات الأساسية/الدنيا وتخفيض مضاعفات تسوية مقر العمل على نحو متناسب. ووفقا للقرار 244/70، سيطبق هذا الإجراء أيضا لتعديل نقاط حماية المرتب. ولاحظت اللجنة أن تطبيق هذا الإجراء لا يؤثر على المستوى العام للأجر الصافي باستثناء بعض التغييرات الطفيفة الناتجة عن تقريب الأرقام، مما يعني عدم ترتب أثر عليه في ميزانيات منظمات النظام الموحد في الحالات التي يمكن أن يعوض فيها مضاعف تسوية مقر العمل الأدنى الزيادة في جدول المرتبات، كما كان الحال في السنة الحالية. ولوحظ كذلك أن تحديث جدول المرتبات الأساسية/الدنيا هو إجراء مستقل عن التنقيحات المدخلة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا من خلال آلية استعراض تسوية مقر العمل.

قرارات اللجنة

203 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن توصي الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا، والموافقة أيضا على الصيغة المستكملة لنقاط حماية المرتب لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، كما وردا في المرفق السابع والعشرين لهذا التقرير، على أن يبدأ نفاذهما اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2025، بما يعكس تسوية نسبتها 9,50 في المائة تُطبّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة؛

(ب) أن تُبلغ الجمعية العامة بأن هذه التوصية، التي استعاض بها عن توصية اللجنة بشأن المرتبات الأساسية/الدنيا لعام 2023، تعكس التغير المركب في مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في فترة السنتين 2023-2024.

دال - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

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

205 - واعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2024، طبقت الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة زيادة بنسبة 4,7 في المائة في المرتبات الأساسية للموظفين الاتحاديين بموجب الجدول العام وغيره من النظم اللائحية. وارتفع الأجر المحدد على أساس المنطقة المحلية المطبق في واشنطن العاصمة من 32,49 في المائة في عام 2023 إلى 33,26 في المائة في عام 2024. ومن التطورات الأخرى المتصلة بالمقارنة ما يلي:

(أ) حدوث تنقيحات في الشرائح الضريبية الاتحادية ومبالغ التخفيض الضريبي الموحدة، وتغييرات في مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة في مقاطعة كولومبيا ولاية فرجينيا؛

(ب) زيادة في مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك من 80,5 في كانون الثاني/يناير إلى 88,4 اعتباراً من 1 شباط/فبراير 2024 في إطار التطبيق العادي لنظام تسوية مقر العمل (أي على أساس تطور تكاليف المعيشة في مركز العمل) الذي يجري بالاقتران مع الإدارة النشطة من قبل اللجنة لهامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة من خلال تطبيق نظام تسوية مقر العمل؛

(ج) إعادة حساب فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة في عام 2024 لـ 110,3.

206 - وبناء على ما تقدّم، أُبلغت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي المقدّر لعام 2024 بلغ 116,9. وترد تفاصيل المقارنة والمعلومات المتعلقة بتطور الهامش على مر الزمن في المرفق الثامن والعشرين لهذا التقرير.

المنافسة التي دارت في اللجنة

207 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بنتائج آخر مقارنة للهامش. وأشارت الشبكة واتحادات الموظفين إلى أنه كان من الضروري في شباط/فبراير 2024 اتخاذ إجراء تصحيحي من خلال تطبيق نظام تسوية مقر العمل لمنع انخفاض الهامش إلى ما دون المستوى الأقل الموجب للتدخل المحدد في 113.

208 - ولاحظت اللجنة أن الهامش لعام 2024 يظل ضمن النطاق الذي وافقت عليه الجمعية العامة، ولكنه زاد بشكل كبير واقترب من المستوى الأعلى الموجب للتدخل والبالغ 117. وأبلغت اللجنة بأن ذلك يعزى إلى حد كبير إلى تعديل فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة الذي انخفض من 114,3 إلى 110,3. وبالنظر إلى أن الهامش قريب من 117، توقع بعض الأعضاء أنه قد يصبح من الضروري اتخاذ إجراء تصحيحي من خلال تطبيق نظام تسوية مقر العمل لتجنب خرق المستوى الموجب للتدخل في عام 2025. وسيحد هذا الإجراء التصحيحي في حالة تطبيقه من زيادة مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك المحسوب على أساس تطور تكلفة المعيشة في مركز العمل.

209 - واستفسر أحد أعضاء اللجنة عن العملية والمنهجية التي اختيرت بها الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة أساساً للمقارنة في الخدمة المدنية للفئة الفنية والفئات العليا، ورأى أنه ينبغي إعادة النظر في ذلك. وفي هذا الصدد، أبلغت الأمانة اللجنة بأنه سيُنظر في العملية والمنهجية في إطار دراسة عام 2025 لتحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً.

210 - وأشار في الأخير إلى أنه اتفق على أن يقدم رئيس اللجنة، في حال أتيح مزيد من المعلومات المحدثة، تقريراً منقحاً للهامش إلى الجمعية العامة أثناء عرض تقرير اللجنة السنوي.

قرارات اللجنة

211 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا العاملين في نيويورك والأجر الصافي للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة قُدّر بـ 116,9 للسنة التقويمية 2024؛

(ب) الطلب إلى أمانتها مواصلة رصد مستوى الهامش بحيث يمكن اتخاذ إجراءات تصحيحية، عند الاقتضاء، بتفعيل نظام تسوية مقر العمل، إذا حدث في عام 2025 تجاوز لأحد المستويين الموجبين للتدخل المحددين في 113 و 117.

هاء - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الخامسة والأربعين وجدول الأعمال المؤقت للدورة السادسة والأربعين

212 - واصلت اللجنة، عملاً بالمادة 11 من نظامها الأساسي، إبقاء تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت في ذلك السياق في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمالها في دورتها الخامسة والأربعين الذي تناول ما يلي:

(أ) توصيات اللجنة الاستشارية بشأن المسائل المنهجية الناشئة عن الدراسات الاستقصائية الأساسية لعام 2021 في مراكز العمل التي بها مقر، بما في ذلك ما يلي:

1' تحليل مقارنة للتكاليف المتصلة بالسكن التي يتكبدها ملاك المنازل مقابل المستأجرين؛

2' تحليل مقارنة لبيانات الأسعار المجمعة من منافذ البيع المادية مقابل مواقعها الإلكترونية.

(ب) توصيات اللجنة الاستشارية بشأن المسائل المتعلقة بالجولة القادمة من الدراسات الاستقصائية، وتحديداً ما يلي:

1' جدوى تبسيط هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل من أجل تيسير الاستفادة من البيانات الخارجية في تجميعه؛

2' استعراض البنود ومواصفاتها في سلة السوق للجنة الخدمة المدنية الدولية؛

3' المقترحات المتعلقة بإعادة صياغة استبيان الدراسة الاستقصائية لنفقات الموظفين وغير ذلك من أدوات الدراسات الاستقصائية.

213 - وفيما يتعلق بالتحليل المقارن للتكاليف المتصلة بالسكن التي يتكبدها ملاك المنازل مقابل المستأجرين، أوصت اللجنة الاستشارية بضرورة مواصلة استبيان كلتا المجموعتين على الرغم من التحديات المرتبطة بقياس التكاليف التي يتكبدها المالكون، وبضرورة معاملة المجموعتين بشكل منفصل لتحديد متوسط نفقات كل منهما. وفيما يتعلق بالتحليل المقارن لبيانات الأسعار المجمعة من منافذ البيع المادية مقابل مواقعها الإلكترونية، كررت اللجنة الاستشارية توصيتها السابقة للأمانة باتباع نهج متعدد الوسائط في جمع بيانات الأسعار، مشددة على أهمية الحفاظ على المرونة في طرائق استقصاء مختلف قنوات البيع بالتجزئة.

214 - وأوصت اللجنة الاستشارية أيضاً بأن تعيد الأمانة مواءمة تصنيفها للنفقات مع تصنيف الاستهلاك الفردي حسب الغرض (التصنيف المرجعي الدولي لنفقات الأسر المعيشية الذي تشرف عليه شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة)، وأن تستخدم الحصص النسبية المستمدة من أوزان الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك/الرقم القياسي الموحد لأسعار الاستهلاك لتصنيف مجاميع النفقات المختارة المستقصاة على أعلى مستوى ضمن فئات أساسية. وأيدت اللجنة الاستشارية أيضاً المقترحات الأولية التي قدمتها الأمانة بشأن وضع قائمة البنود في سلة السوق للجنة الخدمة المدنية الدولية وإعادة تصميم استبيان الدراسات الاستقصائية لنفقات الموظفين وأدوات أخرى من أدوات الدراسات الاستقصائية؛ وبشأن توسيع قائمة المنافذ المستقصاة في

نيويورك لتحسين مقارنات الأسعار مع مراكز العمل من الفئة الثانية؛ وبشأن إدراج موظفي الخدمة الميدانية من الرتبة 5 (خ-5) في الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

215 - اتفقت شبكة الموارد البشرية مع توصيات اللجنة الاستشارية بشكل عام، ولكنها أعربت عن شواغل بشأن التوصية المتعلقة باحتمال إدراج موظفي الخدمة الميدانية من الرتبة 5 في الدراسات الاستقصائية المقبلة. وأشارت الشبكة إلى أنه في عمليات حفظ السلام على وجه الخصوص، قد يشكل موظفو الخدمة الميدانية نسبة كبيرة من الموظفين الدوليين أو ربما أغليبيتهم، وإذا لم يكن لهؤلاء الموظفين أنماط إنفاق مماثلة، فقد يؤدي ذلك إلى تشويه النتائج. وبالإضافة إلى ذلك، من المقرر إغلاق عدة بعثات لحفظ السلام، وقد يؤدي إدراج موظفي الخدمة الميدانية من الرتبة 5 في الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة إلى أن تكون النتائج مجحفة في حق العدد الأقل من الموظفين الدوليين الذي سيبقون في مراكز العمل المعنية في المستقبل.

216 - وفي حين أعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تأييده لتوصيات اللجنة الاستشارية، اقترح أن يظل تقديم أي توصيات تتعلق بالمنهجية الإحصائية من اختصاص اللجنة الاستشارية التي تتألف من خبراء مشهورين عالمياً، وقال الاتحاد إنه سيواصل الدعوة في جميع المحافل المعنية إلى توفير أفضل شروط خدمة ممكنة للموظفين وسيقاوم أي تدهور في مجموعة عناصر الأجر. وأعرب الاتحاد عن تأييده لاتباع نهج متعدد الوسائط في جمع بيانات الأسعار، لكنه أكد على ضرورة أن يعكس أنماط الشراء لجميع الموظفين الذين يعمل 70 في المائة منهم في الميدان حيث خيارات الشراء عبر الإنترنت محدودة أو غير متاحة. وكرر الاتحاد دعوته إلى استمرار تحلي الأمانة بالشفافية في اختيارها لطرائق جمع البيانات. وأعرب الاتحاد كذلك عن وجوب توخي الحذر إزاء إدخال بيانات خارجية، مؤكداً على ضرورة أن تكون أي بيانات خارجية دقيقة وذات صلة بأنماط الشراء لموظفي الخدمة المدنية الدولية. وأعرب الاتحاد أيضاً عن تقديره لمشاركة الموظفين في اختبار أدوات الدراسات الاستقصائية، وعن استعداد الاتحاد لمواصلة التعاون مع الأمانة بشأن إدخال المزيد من التحسينات.

217 - وأشارت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن الموظفين الدوليين من الفئة الفنية هم موظفون معينون دولياً ويخضعون للتنقل؛ ولذلك، يجب أن تستند مقارنات تكاليف السكن على تكاليف الإيجار في المقام الأول. وعلى الرغم من وجود مراكز عمل حيث ترتفع معدلات تملك المنازل، ومنها نيويورك، تظل شواغل تساور اللجنة بشأن المقارنة بين تكاليف تملك المنازل، وتتصح بتوخي الحذر في استخدام بيانات الأسعار المجمعة من الإنترنت، حيث يلزم إجراء فحوصات كافية للتحقق من توفرها وحسن توقيت تسليمها ومن الضرائب. وتؤيد اللجنة التوصيات السابقة للجنة الاستشارية باستخدام البيانات الخارجية كخيار طارئ فحسب، وتوصيتها بشأن توسيع قائمة المنافذ المستخدمة في الدراسة الاستقصائية للأسعار في نيويورك لتحسين مقارنات الأسعار مع مراكز العمل من الفئة الثانية. وتوصي اللجنة بعدم إدراج موظفي الخدمة الميدانية من الرتبة 5 في الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة في مراكز العمل حيث يفوق عددهم عدد الموظفين من الفئة الفنية. وفي حين أيد اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين جميع توصيات اللجنة الاستشارية، قال إن البيانات الخارجية ينبغي ألا تستخدم إلا في حالات محددة لا تكون فيها البيانات التي تجمعها الأمانة ذات جودة كافية.

218 - وأعرب أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية عن تأييدهم لخطط مواءمة تصنيفها للنفقات مع تصنيف الاستهلاك الفردي حسب الغرض، فذلك سييسر إدماج البيانات الخارجية في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في المستقبل. وشدد العديد من أعضاء اللجنة على أنه في حين أن البيانات الخارجية نادرا ما تكون أفضل من بيانات الدراسات الاستقصائية التي تجمع مباشرة، يمكن أن يحسّن الاستخدام المعقول والمتوازن للبيانات الخارجية ذات الجودة الكافية من الكفاءة التشغيلية ويقلل من عبء العمل في الأمانة. كما أن البيانات الخارجية موجودة في السوق وتستخدمها مؤسسات أخرى عامة وخاصة في تشغيل آلياتها لتسوية تكاليف المعيشة. ورحبت اللجنة باستعداد اللجنة الاستشارية لمواصلة النظر في هذه المسألة، وأشارت إلى أن دعوتها اللجنة الاستشارية لتقصي إمكانية استخدام البيانات الخارجية لم يعتبر أبدا غاية في حد ذاته. وشجع أعضاء اللجنة اللجنة الاستشارية على لفت انتباه لجنّتهم إلى مصادر البيانات الخارجية التي قد تمثل مفاضلة معقولة بين الدقة والكفاءة، ودراسة فرص القيام بأنشطة تعاونية لجمع البيانات مع أطراف ثالثة.

219 - ولاحظت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أنه أشير إلى مؤسسات أخرى في سياق تحديد ما إذا كنت هناك مفاضلة مناسبة بين الكفاءة والدقة، فقالت إن هذه المؤسسات عادة ما تطبق نمودجا لتحديد المرتبات لا يسمح فعليا بمستويات أجور أقل من المستويات المطبقة في مقرها الرئيسي. وعلى النقيض من ذلك، يتيح النموذج الذي يتبعه النظام الموحد للأمم المتحدة تحقيق وفورات كبيرة من خلال تطبيق مبدأ القوة الشرائية للمرتبات على مراكز العمل الميدانية حيث تكاليف المعيشة أقل من تكاليف المعيشة في المقر. ودفعت هذه اللجنة بأنه، في سياق نظام يسعى إلى تحقيق هذه الوفورات، يجب أن تكون نسبية تكاليف المعيشة المقدرة دقيقة.

220 - وأشارت الأمانة، ردا على الآراء التي أبدت بشأن هذه المسألة، إلى أن اللجنة الاستشارية نظرت في الماضي في سبل تبسيط هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، ولكنها قررت في نهاية المطاف الإبقاء على الوضع كما هو لأنه مناسب لقياس نسبية تكاليف المعيشة في سياق أجور موظفي الأمم المتحدة. وقد تؤدي تحية بعض المكونات الرئيسية لهذا الرقم القياسي إلى تبسيطه، لكن قد يأتي ذلك بتعقيدات إضافية على صعيد عناصر أخرى من نظام تسوية مقر العمل.

221 - وسلط العديد من أعضاء اللجنة الضوء على الطبيعة التقنية لقياس ومقارنة تكاليف السكن، وشددوا على ضرورة أن تشرح الأمانة المفاهيم بعبارات غير تقنية. وأشاروا إلى أن الغرض من الدراسات الاستقصائية هو تبين واقع تكاليف المعيشة، وينبغي من ثم تغطية كل من المستأجرين وملاك المنازل، ولكن يجب معاملة المجموعتين بشكل منفصل باستخدام نهج في الدراسات الاستقصائية يأخذ في الاعتبار اختلاف سلوكيات الإنفاق. وأشاروا إلى أن نفقات شراء منزل ونفقات صيانتها وتجديده لا يمكن اعتبارها استهلاكاً، بل هي استثمار.

222 - وقال بعض أعضاء اللجنة إن هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، الذي يشمل 12 مجموعة رئيسية و 32 مجموعة فرعية و 80 فئة أساسية وسلة سوق تضم حوالي 300 بند، هيكل مفصل دون ضرورة مقارنة بما يناظره في مؤسسات أخرى. وردا على ذلك، أبلغت الأمانة اللجنة بأن هناك مؤسسات عامة وخاصة تعمل في مجال قياس تكاليف المعيشة. وفي حالة المؤسسات العامة، يستخدم المكتب الإحصائي للاتحاد الأوروبي سلة سوق تضم حوالي 2 000 بند في برنامج المقارنة الأوروبي الموضوع في المقام الأول للمقارنة الدولية لمجاميع الحسابات القومية، ولكنه يُستخدم أيضا في أغراض تحديد أجور موظفي الاتحاد الأوروبي ومؤسسات دولية أخرى. وقد تتراوح بنود سلال السوق التي تستخدمها المكاتب

الإحصائية الوطنية لتجميع الأرقام القياسية لأسعار الاستهلاك من عدة مئات إلى آلاف من البنود؛ لكن تلك البرامج مدعومة عادةً بموارد أكبر بكثير من تلك المتاحة للأمانة. أما في حالة المؤسسات الخاصة، فسلال السوق التي تستخدمها ثلاث من الشركات الاستشارية الدولية ذات السمعة الطيبة العاملة في مجال الأجور مماثلةً إلى حد كبير لسلة السوق التي تستخدمها لجنة الخدمة المدنية الدولية، حيث تتألف من حوالي 300 و 200 و 160 بنداً.

223 - ونظر أعضاء اللجنة في توصية اللجنة الاستشارية بتحويل إشراك موظفي الخدمة الميدانية من الرتبة 5 في الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة، ونظروا أيضاً في الاعتبارات والتوضيحات التي أعربت عنها شبكة الموارد البشرية بشأن هذه المسألة. وفي ضوء أن الاستمرار في إدراج موظفي الخدمة المدنية من الرتبة 5 في الدراسات الاستقصائية على أساس مخصص قد يكون أفضل نهج، قيّموا النتائج السلبية المحتملة التي أبرزتها الشبكة وبعض المعنيين، وتحديدًا احتمال تشوش النتائج في حالة فاق عدد موظفي الخدمة الميدانية من الرتبة 5 عدد بقية الموظفين الدوليين من الفئة الفنية. وطلبوا من الأمانة تقديم معلومات إضافية عن سبب توصية اللجنة الاستشارية بهذا الاقتراح. وأوضحت الأمانة أن موظفي الخدمة الميدانية من الرتبة 5 تُطبّق عليهم تسوية مقر العمل ويتداخل مستوى مرتباتهم مع جدول المرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية؛ ومن هذين المنظورين، ما من سبب يستدعي استبعادهم من الدراسات الاستقصائية. لكن لا يمكن الإجابة بدقة عما إذا كانت أنماط إنفاق موظفي الخدمة الميدانية من الرتبة 5 مختلفة اختلافاً بارزاً عن أنماط إنفاق نظرائهم من الفئة الفنية إلى حين المشاركة المنهجية لهذه الفئة من الموظفين في الدراسات الاستقصائية. والمنهجية المتبعة قوية في تقادي الإجحاف، وترجع قوتها أساساً إلى استخدام أوزان موحدة للإنفاق، بينما تكفل إجراءات معالجة البيانات المنتظمة أن يُستبعد من التحليل أي موظفين لديهم أنماط إنفاق شديدة التباين. وبالتالي، إذا أقرت اللجنة توصية اللجنة الاستشارية، فسيولى الاهتمام الواجب لأنماط إنفاقهم أثناء تحليل البيانات في ضوء المعلومات المقدمة من شبكة الموارد البشرية. وأضافت الأمانة أن الدراسات الاستقصائية الجديدة يمكن أن تجدد البيانات المستخدمة في حسابات تسوية مقر العمل، وأن إدراج موظفي الخدمة الميدانية من الرتبة 5 في الدراسات الاستقصائية أو استبعادهم منها لا تترتب عليه آثار في الميزانية. وقال ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، استناداً إلى تجربته بما أنه كان موظفاً من فئة الخدمة الميدانية قبل أن يصبح موظفاً من الفئة الفنية، إن الفئتين لهما نفس نمط الإنفاق.

224 - وردا على عدة أسئلة من أعضاء اللجنة، أوضحت الأمانة أنها ليست المرة الأولى التي تضاف فيها فئة جديدة من الموظفين إلى مجموعة الموظفين المؤهلين للمشاركة في الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة. فقد أضيف الموظفون من الرتبة مد-2 في عام 2016 دون أن يؤثر ذلك سلباً على نتائج الدراسة الاستقصائية. والدافع وراء اقتراح إدراج موظفي الخدمة المدنية من الرتبة 5 في الدراسات الاستقصائية ليس الحاجة إلى حل مشكلة محددة، بل اقترح بهدف تحسين التمثيل في العينة المتعلقة بمركز عمل يضم عدداً كبيراً من الموظفين في تلك الفئة. وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن قلقهم من احتمال أن ينجم عن إدراج موظفي الخدمة المدنية من الرتبة 5 في الدراسات الاستقصائية تشويه للرقم القياسي لتسوية مقر العمل في مراكز العمل حيث تغلق بعثات حفظ سلام تضم أعداداً كبيرة من هؤلاء الموظفين.

225 - ورأت اللجنة أن هناك أسباباً وجيهة لقبول توصية اللجنة الاستشارية ولإبقاء على الوضع كما هو على حد سواء، ولكن النهج الأخير هو الأرشد، وطلبت إلى الأمانة أن تقدم مستقبلاً المزيد من الأدلة بشأن هذه المسألة من واقع التجربة. وأشار أعضاء اللجنة إلى أن اللجنة الاستشارية هيئة فرعية تابعة لها وترفع

تقريرها إليها، وأعربوا في هذا السياق عن اتفاقهم الكبير مع جميع التوصيات الأخرى للجنة الاستشارية. ووافقت اللجنة أيضاً، من حيث المبدأ، على جدول الأعمال المؤقت للدورة السادسة والأربعين للجنة الاستشارية ريثما يتم إجراء مزيد من المشاورات مع أعضائها وممثلي الإدارات واتحادات الموظفين في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة.

قرارات اللجنة

226 - قررت اللجنة أن توافق على ما يلي:

(أ) جميع توصيات اللجنة الاستشارية، على النحو المبين في تقريرها، باستثناء مسألة إدراج موظفي الرتبة خ م-5 للمشاركة في الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة، وطلبت إلى الأمانة العامة أن تقدم بشأن هذه المسألة مزيداً من المعلومات والأساس المنطقي لهذا التغيير في الإجراءات الحالية؛

(ب) جدول الأعمال المقترح للدورة السادسة والأربعين للجنة الاستشارية، على النحو المبين في المرفق الثالث لتقريرها، من حيث المبدأ، ريثما يتم وضعه في صيغته النهائية بعد إجراء مشاورات مع أعضاء اللجنة الاستشارية وأصحاب المصلحة.

227 - وفي حين تدرك اللجنة القيود التي تمت مواجهتها حتى الآن عند تحليل المصادر المحتملة للبيانات الخارجية، فقد رأت أنه من المهم أن تظل منفتحة على استخدام هذه المصادر. ولذلك طلبت إلى اللجنة الاستشارية أن تقوم بما يلي:

(أ) الاستمرار في دراسة المصادر المحتملة للبيانات الخارجية ولفت انتباه اللجنة إلى المصادر التي يمكن أن يمثل استخدامها مفاضلة بين الخسارة في الدقة والمكاسب في الكفاءة؛

(ب) مواصلة جهودها لتعديل المنهجية لكي تتوافق بشكل أكبر مع المعايير الدولية الأخرى، بما في ذلك تصنيف الاستهلاك الفردي حسب الغرض لعام 2018، والنظر في خيارات أخرى في هذا الصدد؛

(ج) اقتراح تدابير يمكن اعتمادها لتسهيل جمع البيانات في المستقبل بصورة تعاونية مع أطراف ثالثة.

واو - منحة التعليم: استعراض المستوى

228 - بموجب المنهجية المعتمدة لمنحة التعليم العادية الحالية، يجري دورياً استعراض كلٍّ من الجدول التنازلي العام لردّ تكاليف الرسوم الدراسية والرسوم المتصلة بالتسجيل، والمبلغ الإجمالي المقطوع الذي يُمنح للمساعدة على تحمّل مصاريف الإقامة الداخلية للنظر في إمكانية تعديلها. ويجوز أن توصي لجنة الخدمة المدنية الدولية الجمعية العامة باعتماد مستويات منقحة استناداً إلى استعراضها للتغيرات في الرسوم المذكورة التي يجري تتبعها في إطار مجموعتين منفصلتين من المدارس التمثيلية، إحداها لتتبع الرسوم الدراسية والأخرى لتتبع مصاريف الإقامة الداخلية.

229 - وفي عام 2015، قررت الجمعية العامة، إضافةً إلى موافقتها على نظام منقّح لمنحة التعليم، أن يجري كل ست سنوات استعراض مجموعتي مدارس العينة لبحث إمكانية تحديثهما (قرار الجمعية العامة 244/70، الجزء الثالث، الفقرات 32 إلى 34). وبناءً على ذلك، أجرت اللجنة استعراضاً للمدارس التمثيلية في عام 2021 استناداً إلى النهج القائمة والمعدّلة لاختيار المدارس وقررت تحديث قائمتي المدارس التمثيلية.

230 - وبالنسبة لجدول السداد التنازلي، جمعت بيانات الرسوم الدراسية، في مرحلتي التعليم الابتدائي والثانوي، من 29 مدرسة تمثيلية تم اختيارها والموافقة عليها في عام 2021. واحتسب معدل الزيادة لكل مدرسة بناءً على متوسط التغير السنوي للرسوم في الفترة من 2020/2019 إلى 2024/2023 وعلى أساس مركب على مدى العامين الماضيين لمراعاة التعديل منذ قرار الجمعية العامة. وبلغ متوسط معدل التغيرات في الرسوم الدراسية على مدى تلك الفترة، مرجحاً بعدد أبناء الموظفين العاملين في النظام الموحد في المدارس التمثيلية، 5,14 في المائة.

231 - وفيما يتعلق بالمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، استخدم نفس النهج لحساب التعديل الموصى به. وبناءً على ذلك، اقترح إجراء تعديل بنسبة 8,37 في المائة في المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

232 - ذكرت شبكة الموارد البشرية أن المنظمات تتفق مع تحليل التغيرات في الرسوم الدراسية ورسوم الإقامة الداخلية وتؤيد التعديل المقترح. وأشارت الشبكة إلى ملاحظاتها الواردة في البيان الافتتاحي ومفادها أن الاستعراض الشامل الجاري حالياً ينبغي ألا يُستخدم كسبب للخروج عن آليات الاستعراض المعتمدة فيما يتعلق بمستوى الاستحقاقات الفردية، كما كان الحال خلال الاستعراض الشامل السابق، ورأت أن تحديث شريحتي جدول الأنصبة المترتبة والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية ضروري وفي حينه. ومن شأن ذلك أيضاً أن يخفف من حدة الحالة الخاصة للأطفال ذوي الإعاقة، حيث إن المستويات الحالية لسداد الرسوم والمصروفات لمنحة التعليم الخاصة غير كافية في الوقت الحالي، على نحو ما خلص إليه بوضوح الفريق العامل 2 المنشأ في إطار الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر.

233 - وأحاط اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين علماً بالتوصيات المتعلقة بتعديل جدول السداد التنازلي والزيادة في المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، وهما أمران حاسمان للحفاظ على أهمية وكفاءة النظام. وبالإضافة إلى ذلك، أعرب الاتحاد عن رأي مفاده أن استقرار البيانات التعليمية يساعد على التخفيف من الآثار السلبية للتنقلات المتكررة بين الموظفين الذين ينتقلون بين مراكز العمل الميدانية ومراكز العمل التي بها مقار من خلال ضمان الاستمرارية في تعليم أبنائهم، وهو أمر بالغ الأهمية لرفاههم ونجاحهم الأكاديمي. ومن شأن إدراج المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية في مراكز العمل التي بها مقار أن يوفر الدعم اللازم للأسر التي تنتقل بين مراكز العمل ويضمن عدم اضطراب الأطفال إلى تغيير المدارس في كل مرة يعاد فيها انتداب والديهم. وهذا من شأنه أن يخفف العبء المالي والضغط النفسي على كل من الوالدين والأطفال بسبب تكرار عمليات النقل وتغيير المدارس. وسيكون ذلك متماشياً مع أهداف المنظمات لدعم موظفيها في الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية؛ وضمان رفاه أسرهم؛ وأن تكون رب عمل عصبياً مراعيًا للموظفين مفضلاً لدى الموظفين. وأعرب الاتحاد عن أمله في أن تتلقى لجنة الخدمة المدنية الدولية ذلك لمواصلة دراسته وتحليله.

234 - واتفقت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة مع تحليل التغيرات في الرسوم الذي قدمته الأمانة وطلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية الموافقة على الشرائح الجديدة. ولأحظت لجنة التنسيق أن الآباء يختارون بشكل متزايد إرسال أطفالهم إلى مدارس أقل تكلفة وذات نوعية جيدة حيثما أتيح لهم ذلك، كما هو الحال في جنيف، مع حدوث تحول تدريجي بمرور الوقت من المدرسة

الدولية في جنيف إلى المدارس الخاصة المحلية ذات المناهج الدراسية الدولية، مثل معهد لانس الدولي (Institut International de Lancy) ومعهد فلوريمون (Florimont). ومع أن هذا الأمر هو ما يشجعه نظام منحة التعليم الحالي، فإنه قد لا يكون ممكناً في كل مكان. وذكرت لجنة التنسيق بالأرقام الزيادة في الرسوم الدراسية في المدرسة الدولية في جنيف، التي تبدو جيدة مقارنة بالتضخم بفضل وجود الأمم المتحدة في مجلس الإدارة وبين الآباء، وأعربت عن أملها في أن تتخذ إجراءات مماثلة في أماكن أخرى. وفيما يتعلق بمنحة التعليم الخاصة للأطفال ذوي الإعاقة، ذكرت لجنة التنسيق أن الآباء قد يدفعون للمدارس مبلغاً يصل إلى 80 000 دولار، مما يترك مبلغاً كبيراً يتكفل به الموظفون أنفسهم، وأضافت أنه يتعين معالجة هذا الوضع. وشددت لجنة التنسيق على ضرورة إعادة العمل بمخصص المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية في مراكز العمل التي بها مقار، بالنظر إلى أن مراكز العمل هذه مدرجة في برنامج تنقل الموظفين.

235 - وأحاط اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين علماً بالمقترحات المتعلقة بجدول السداد التنازلي المنقح والمبلغ الإجمالي المنقح المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية البالغ 5 743 دولاراً، اللذين سيبدأ سريانها اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في كانون الثاني/يناير 2025. وأعرب الاتحاد عن تقديره لقيام أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بانتظام بتتبع الرسوم الدراسية ورسوم الإقامة الداخلية، وأعرب عن رأي مؤداه أن ارتفاع المصروفات في المدارس الدولية الرئيسية المتمحورة على الأمم المتحدة تدفع موظفي النظام الموحد بصورة متزايدة إلى ترك هذه المدارس تماماً. وقال إن الاتحاد يعتقد أن الموظفين يستحقون معرفة المزيد عن الطريقة التي تحدث بها الزيادات في الرسوم الدراسية، والأسباب التي تبرر مثل هذه الزيادات.

236 - وأشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن الجمعية العامة قضت في قرارها 240/76 بالإبقاء على معدلات ردّ التكاليف في إطار الشرائح السبع وتعديل الجدول التنازلي المنقح لرد التكاليف برفعه بنسبة 14 في المائة ورفع المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية إلى 5 300 دولار من دولارات الولايات المتحدة، على أن يجري التنفيذ اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في 1 كانون الثاني/يناير 2022.

237 - واتفقت اللجنة على أن استخدام متوسط المعدل السنوي للتغيرات في الرسوم الدراسية منذ عام 2019، والذي تضاعف على مدى العامين الماضيين منذ قرار الجمعية العامة، يساعد على الحد من الزيادات الفجائية الكبيرة غير الطبيعية التي لوحظت في كل من الرسوم الدراسية ورسوم الإقامة الداخلية التي فرضتها المدارس التمثيلية بعد جائحة كوفيد-19 مباشرة.

238 - وشلّم بأن الفريق العامل 2 المنشأ في إطار الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر قد كُلف بإعادة النظر في نظام منحة التعليم الحالي، بما في ذلك منهجيته. ومن ثم، رأى بعض أعضاء اللجنة أنه يمكن النظر في إمكانية تعديل مستوى المنحة عند الانتهاء من الاستعراض الشامل الحالي. إلا أن آخرين رأوا أن الاستعراض الشامل ليس سبباً لتعليق التواتر الدوري المنتظم لاستعراض المستوى، نظراً لأهمية هذه الميزة للموظفين وميل الرسوم المدرسية إلى تجاوز معدل التضخم العام. ومع ذلك، اتفق على أن دورة استعراض المستوى نفسها تستحق الدراسة من قبل الفريق العامل 2.

239 - وطُرحت في المناقشة بعض الحالات التي حصل فيها زوج أحد الموظفين على استحقاق متصل بالتعليم من خلال عمله أو عملها خارج النظام الموحد، وطُرِح سؤال عما إذا كانت هناك أي إمكانية لتلقي

طفل دعماً مالياً مزدوجاً من خلال جهتي عمل كلا الوالدين. وأبلغت اللجنة في هذا الصدد بأن سياسات المنظمات المتعلقة بمنحة التعليم تنص على وجوب إفصاح الموظفين عن أي دعم مالي يتلقونه من مصادر خارجية، بما في ذلك المنح الدراسية، وقت تقديم مطالباتهم. ومن شأن هذه الممارسة أن تحول دون حدوث هذه الازدواجية.

240 - واقترح بعض أعضاء اللجنة أن يقوم الفريق العامل 2 بدراسة السيناريوهات المحتملة لزيادة أو انخفاض المدفوعات بسبب تقلبات أسعار الصرف، بالنظر إلى أن المبلغ المطالب به ومبلغ السداد يكون محسوباً بدولارات الولايات المتحدة في حين لا تتطابق بالضرورة توقيتات تقديم المطالبات وتسويتها. وهناك جانب منهجي آخر قد يستحق الدراسة وهو العلاقة بين نظام منحة التعليم ونظام تسوية مقر العمل. واستفسر بعض أعضاء اللجنة عما إذا كان هناك أي تدخل فيما يتعلق بتعويضات المصروفات الدراسية الناجمة عن التغيرات في تكلفة المعيشة. وأوضح أن تسوية مقر العمل تعالج الأثر التضخمي على المصروفات الدراسية التي يتحملها الموظفون غير المشمولين بنظام منحة التعليم من أموالهم الخاصة بينما يجري استعراض مستوى منحة التعليم من أجل سداد التكاليف المقدمة من المنظمة.

241 - وردا على طلب اتحادات الموظفين بأن تنتظر لجنة الخدمة المدنية الدولية في إعادة العمل بالمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية للموظفين في مراكز العمل التي بها مقر، أشارت اللجنة إلى أن هذا المبلغ كان مقصوداً على الموظفين العاملين في مراكز عمل ميدانية في إطار الاستعراض الشامل السابق، بقصد محدد هو تشجيع تنقل الموظفين إلى مراكز العمل الميدانية. وإضافة إلى ذلك، أشير إلى أن هذا المخصص الاستثنائي لا يزال متاحاً في مراكز العمل التي بها مقر في حالات استثنائية. ومن ثم، كررت اللجنة الإعراب عن رأيها بأنه لا ينبغي أن يكون هناك أي تغيير في هذا الصدد.

242 - وأحاطت اللجنة علماً بالآثار المالية المترتبة على التعديل المقترح، وهي مبلغ 1,95 مليون دولار لتعديل شرائح جدول السداد، ومبلغ 1,45 مليون دولار لزيادة المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية.

قرارات اللجنة

243 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن توصي الجمعية العامة بأن يتم اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في 1 كانون الثاني/يناير 2025 القيام بما يلي:

1' تنقيح جدول السداد التنازلي على النحو التالي:

شريحة المصروفات موضوع المطالبات (بدولارات الولايات المتحدة)	معدل رد التكاليف (بالنسبة المئوية)
صفر-13 904	86
13 905-20 856	81
20 857-27 807	76
26 808-34 759	71
34 760-41 711	66

معدل رد التكاليف (بالنسبة المئوية)	شريحة المصروفات موضوع المطالبات (بدولارات الولايات المتحدة)
61	48 663-41 712
-	48 664 فما فوق

- 2' زيادة المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية إلى 5 743 دولاراً؛
- (ب) إبلاغ الجمعية العامة بأنها تعترف مواصلة استعراض منهجية منحة التعليم في إطار الاستعراض الشامل الحالي؛
- (ج) توجيه طلب إلى الفريق العامل 2، المكلفة بالعناصر المتصلة بالأسرة/الإعالة، بما في ذلك منحة التعليم، بإدراج البنود التالية للنظر فيها:
- 1' أثر تطبيق أسعار الصرف المعمول بها في خزانة الأمم المتحدة في حساب سداد الرسوم الدراسية في إطار منحة التعليم، ولا سيما مع مراعاة ظروف مراكز العمل التي ترتفع فيها معدلات التضخم؛
- 2' الآثار المترتبة على مخصص منحة التعليم في إطار ترتيبات العمل عن بُعد الممنوحة خارج مركز العمل؛
- 3' دورة الاستعراض المناسبة لمستوى المنحة.

زاي - الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر

1 - تقرير الفريق العامل 1: الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر

244 - استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في القرار 256/77، وافقت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها السادسة والتسعين على موجز الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، بما في ذلك النطاق والهيكل والبارامترات والجدول الزمني. وفيما يتعلق بنطاق الاستعراض، وافقت اللجنة على أن يركز الاستعراض على الفئة الفنية والفئات العليا، بالنظر إلى أن منهجيات الدراسة الاستقصائية لمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين محلياً تمت مراجعتها منذ وقت قصير. ومع ذلك، يمكن أيضاً أن تتم دراسة العناصر التي تشترك فيها الفئات. ووافقت اللجنة أيضاً على أن يستمر توجيه المسائل المنهجية لنظام تسوية مقر العمل عن طريق اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل وأن يركز الاستعراض الحالي على البدلات والاستحقاقات، وكذلك على التطورات الجديدة التي حدثت منذ الاستعراض السابق.

245 - وبغية تيسير الاستعراض الشامل، أنشأت لجنة الخدمة المدنية الدولية ثلاثة أفرقة عاملة تُعنى بالاستعراض العام لهيكل مجموعة عناصر الأجر الحالية (الفريق العامل 1)، والعناصر المتصلة بالإعالة، بما في ذلك منحة التعليم (الفريق العامل 2)، والبدلات والاستحقاقات المتصلة بالميدان (الفريق العامل 3).

246 - وعقد الفريق العامل 1 اجتماعه الأول في نيويورك في الفترة من 29 كانون الثاني/يناير إلى 2 شباط/فبراير 2024، وكلف بالمهام التالية:

- (أ) إلقاء نظرة عامة على مجموعة عناصر الأجر الحالية؛

- (ب) تحليل الأسس المنطقية لمختلف العناصر والممارسات الحالية وتحديد الروابط بينها؛
- (ج) استكشاف سبل تعزيز مرونة مجموعة عناصر الأجر من أجل التجاوب مع مختلف الولايات المنوطة بالمنظمات واحتياجاتها التشغيلية؛
- (د) دراسة الممارسات الحالية المتعلقة بترتيبات العمل من بعد بين المنظمات وتأثيرها؛
- (هـ) النظر في الحوافز المالية وغير المالية في سياق التنقل، والاستقدام والاختيار، وتنمية قدرات الموظفين وتعلمهم، وإدارة الأداء، وما إلى ذلك؛
- (و) وضع الصيغة النهائية لعنصر الأجور في إطار إدارة الموارد البشرية.

247 - وتبادل أعضاء الفريق العامل وجهات النظر بشأن مجموعة واسعة من جوانب مجموعة عناصر الأجر بخلاف الجوانب المذكورة أعلاه، وقدموا أفكارًا جديدة للنظر فيها، مثل الشمول. وعلى الرغم من اختلاف المواقف بشأن بعضها، فقد توصل الفريق بوجه عام إلى استنتاجات بشأن ما ورد أعلاه وبشأن عدد من البنود ذات الصلة، وهي مستنسخة في المرفق التاسع والعشرين لهذا التقرير.

المنافشة التي دارت في اللجنة

248 - أعربت شبكة الموارد البشرية عن تقدير الشبكة للأجواء البناءة والموجهة نحو تحقيق النتائج خلال اجتماع الفريق العامل، وأكدت من جديد التزام الشبكة بالقيام بدور في الحفاظ على هذه الروح طوال فترة الاستعراض بأكملها. وشددت الشبكة على الحاجة إلى اتخاذ قرارات قائمة على الأدلة على أسس تقنية تكون متوازنة مع الاعتبار الواجب إيلاؤه للأثار المالية، من أجل التوصل إلى نتيجة تحظى بقبول جميع أصحاب المصلحة، وذكرت أن المنظمات على استعداد للتعاون مع لجنة الخدمة المدنية الدولية لمواصلة النهوض بهذه النهج، لا سيما من خلال الجهود الرامية إلى زيادة توافر البيانات. وذكر أن المنظمات قد بدأت بالفعل العمل عن كثب مع أمانة اللجنة للتخطيط لما يلزم من مهام جمع البيانات وتحليلها أثناء الاستعراض. ولأحظت الشبكة أن الحالة العالمية الراهنة تشكل ضغطاً على عمليات المنظمات وميزانياتها وطلبها على الموظفين، وأنه يجري إيلاء تركيز متزايد على مفهوم القيمة مقابل المال والتوقعات والآثار المالية، وأعربت عن اعتقادها أنه سيتعين على الاستعراض تحقيق توازن دقيق بين مجموعة عناصر أجر يكون بمقدورها جذب الموظفين ذوي الكفاءات العالية وتحفيزهم والاحتفاظ بهم للعمل في بيئات عمل غالباً ما تكون صعبة ومرهقة وبين فعاليتها من حيث التكلفة. وفي أوقات الأزمة المالية وقيود الميزانية، إلى جانب الطلبات التي لا تزال تتزايد من الدول الأعضاء على المنظمات، يجب أن تظل المنظمات المشتركة في النظام الموحد جهات عمل جذابة من حيث مجموعة عناصر الأجر والاستحقاقات الكاملة من أجل اجتذاب الموظفين المؤهلين والاحتفاظ بهم حتى تتمكن من تحقيق أهدافها التنظيمية على النحو الذي كلفتها به الدول الأعضاء. وأبرزت الشبكة أن الاستعراض الشامل المقبل لمجموعة عناصر الأجر سيتيح بالتالي فرصة مهمة للتفكير في تطلعات الأجيال القادمة بشأن رب العمل المفضل، مع مراعاة تنوع الاحتياجات البرنامجية والتشغيلية والبيئات المالية للمنظمات المشتركة في النظام الموحد. وسيكون أيضاً فرصة لاستعراض مدى ملاءمة مجموعة عناصر الأجر الحالية لطرق العمل الجديدة التي ظهرت في الماضي القريب والتي يرجح أن تتطور في السنوات القادمة، حيث تعكس النتائج على النحو الواجب تنوع المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وبالإضافة إلى ذلك، قالت الشبكة إنها تود التذكير بأن الاستعراض الشامل السابق لمجموعة عناصر الأجر،

وهي عملية واسعة النطاق للغاية أحدثت تغييرات كبيرة أدت إلى بعض الوفورات في التكاليف، لم تختتم إلا منذ بضع سنوات. ونظرا لكثافة الموارد التي تتطلبها هذه الجهود والأثر الكبير على إمكانية التنبؤ بشروط الخدمة للموظفين نتيجة لذلك، رأت الشبكة أنه من المستصوب قصر التواتر الدوري للاستعراضات الشاملة في المستقبل على مرة واحدة كل 10 سنوات.

249 - وأكد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين تعاون الاتحاد وتأييده الكاملين، وأعرب عن تقديره للوقت والجهد اللذين بذلتهما الفريق العامل في استعراض مجموعة عناصر الأجر من حيث فهم ولايته وتحديد أهدافه وتحديد مسار واضح للمضي قدماً. وأعرب أيضاً عن تقدير كبير للرؤى المتعمقة الواردة من الجهات المتخذة أساساً للمقارنة. وذكر الاتحاد أنه لا يمكنه قبول أي تدهور آخر في شروط الخدمة، وأن السعي المستمر إلى "إنجاز المزيد بموارد أقل" لم يعد مستداماً. ولاحظ الاتحاد مع التقدير الكبير أنه يجري إيلاء الاهتمام اللازم للقدرة التنافسية للمنظمة وكونها رب عمل مفضل، وأن الاقتراحات الخاصة بأن تصبح المنظمة رب عمل أكثر حداثة وتقدمية يمكن أن تناقش بشكل مفتوح. وذكرت مواضيع إضافية تتطلب اهتمام الفريق العامل هي جاذبية عروض العمل، وحواجز التنقل، والظروف الميدانية، وتجديد شباب القوة العاملة. وبلغت الاتحاد الانتباه إلى الروابط مع الاستقصاء العالمي للموظفين ويوصي بأن تصب الرؤى والاتجاهات في المداولات والتوصيات. وفي هذا الصدد، وجه نداء عام إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وأعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين لإتاحة أي بيانات من شأنها أن تدعم أهداف الفريق العامل وتوفر رؤى قيمة لإعداد تقاريره. وفيما يتعلق بتعدد اللغات، يتمسك الاتحاد بموقفه المتمثل في أن وجود ميزة إضافية سيكون أمراً عملياً للغاية وموضع ترحيب كبير، حيث إنه لن يكافئ ويحفز على دراسة اللغات فحسب، بل سيشجع أيضاً على التنوع بعيداً عن اللغة المشتركة، وهي اللغة الانكليزية، في تسيير الأعمال اليومية. وفي حين توفر ترتيبات العمل المرنة مجموعة واسعة من مواضيع المناقشة، فإن الاتحاد راض عن قصر المناقشات على المجالات التي تؤثر فيها هذه الترتيبات على مجموعة عناصر الأجر، مثل الآثار المترتبة على تسوية مقر العمل. وفيما يتعلق بالأجر المرتبط بالأداء والحوافز غير المالية، بلغت الاتحاد الانتباه إلى التعقيدات التي ينطوي عليها التنفيذ، ويعرب عن حرصه على مناقشة هذه البنود بمزيد من التفاصيل في اجتماعات لاحقة للفريق العامل. وفي الختام، يعرب الاتحاد عن رغبته في طمأننة اللجنة بالتزامه بتناول الاستعراض برمته بعقل منفتح وبأنه سيدعم أي جهود لتتقيف أصحاب المصلحة وتحسين التواصل بشأن هذه المسألة. ومع أن الاتحاد غير مقتنع بعد بأن الوفورات الحقيقية أو فرص الترشيح ستصبح ظاهرة، فإنه يعتقد أن هذه العملية ستوفر فرصة للتصدي لتحديات جديدة وإيجاد مقترحات مقبولة للطرفين من أجل حماية إطار العمل في المستقبل.

250 - وأثنت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على الفريق العامل لما قام به من عمل وأعربت عن ارتياحها لعدم تحديد أي مجالات تداخل بين الاستحقاقات القائمة. وشددت لجنة التنسيق على أن أي تخفيض آخر في مجموعة عناصر الأجر سيكون له تأثير سلبي على الاحتفاظ بالموظفين، وأكدت على أهمية الإبقاء على مجموعة عناصر الأجر ووصفتها بأنها لا تزال مناسبة للغرض، وشددت على أن العناصر الميدانية على وجه الخصوص ينبغي أن تظل جذابة. وفي هذا الصدد، أضافت لجنة التنسيق أن الشباب المؤهلين تأهيلاً جيداً من البلدان النامية لديهم الآن فرص كثيرة لنقاضي أجور كبيرة وأنه قد مضى عهد الأيام التي كان يمكن فيها لمجموعة عناصر أجل أقل جذبا أن تظل تجذب موظفين أكفاء من البلدان النامية. وعلاوةً على ذلك، واستجابةً لحاجة المنظمات إلى إدارة مناسبات وأزمات عالمية

متزايدة التعقيد والخطورة، لاحظت لجنة التنسيق أن اجتذاب الموظفين المناسبين والاحتفاظ بهم يعني دعمهم بعناصر أجر مناسبة من حيث التعويض عن المشقة وحوافز التنقل وتوفير الدعم لأسرهم، لا سيما مع العلم أنه ليس بإمكان جميع المنظمات أن تفرض التنقل الإلزامي أو أنها ستقوم بفرضه. ولاحظت لجنة التنسيق أن اجتذاب الموظفين المناسبين والاحتفاظ بهم يعني أيضاً دعم تعليم أبنائهم، الذين نقلوا مرات لا تحصى، وكان مركز النقل والاستمرارية الوحيد هو المدارس الدولية، وغالباً ما تكون مدارس داخلية. ويتعين أن تكون الجامعة جزءاً من مجموعة عناصر الأجر، لأن العديد من الجامعات لا تقبل المرشحين الذين لم يملوا بالنظام المدرسي في ذلك البلد. وهذا أمر منفصل عن الحاجة إلى معالجة مسألة رعاية الأطفال، التي تختلف كثيراً من حيث التكلفة بين مختلف مراكز العمل وأعمار بدء الدراسة. ويتطلب العمل لدى الأمم المتحدة في أغلب الأحيان تقانياً مدى الحياة يتعين على أبناء الموظفين تحمله وهو أمر يلزم توفير الدعم له. ويفيد الاستقصاء بأن أهمية الاستحقاقات تزداد مع تقدم عمر المجيب، في حين يشعر الموظفون الأصغر سناً بقلق أكبر بشأن فرص التقدم الوظيفي والترقية، أو التوازن بين العمل والحياة الشخصية، أو التدابير المتعلقة بتهيئة بيئة مواتية. وتحيط لجنة التنسيق علماً مع القلق بنتيجة أخرى خلص إليها الاستقصاء، بشأن الأسباب التي تدفع الزملاء إلى اختيار ترك منظماتهم. وينبغي أن تؤخذ النسبة المئوية للردود التي تشير إلى وجود بيئة سامة على محمل الجد، وإذا ما أضيفت إلى الردود الأخرى المتصلة بمشاكل العلاقة بين الموظفين ومديريهم، ينبغي أن تنتظر المنظمات فيها في سياق كون الأمم المتحدة رب عمل مفضل. وأعربت لجنة التنسيق عن تقديرها للاعتراف بالحوافز غير المالية مثل العمل المرن أو الإجازات الخاصة للدراسة باعتبارها أدوات حاسمة لاستقدام الموظفين والاحتفاظ بهم. وأعرب الاتحاد عن دعمه الكامل لتنفيذ التدابير المتعلقة بالموظفين ذوي الإعاقة وإدراج الاستحقاقات الاجتماعية المتعلقة بالأطفال في سن ما قبل المدرسة. وأكد مجدداً على ضرورة عدم إعادة النظر في منحة التعليم، باعتبارها عنصراً مهماً وقيماً في مجموعة عناصر الأجر. وفيما يتعلق بتعزيز تعدد اللغات، دعت لجنة التنسيق إلى إدراج حافز مالي مماثل للحافز المتاح لموظفي فئة الخدمات العامة. ورحبت لجنة التنسيق أيضاً بفرصة مناقشة مجموعة عناصر الأجر للموظفين الفنيين الوطنيين في واحد من الأفرقة العاملة الثلاثة التي أنشأتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مجموعة عناصر الأجر الحالية، مثلما ذكرت لجنة التنسيق بالفعل في الدورة السادسة والتسعين للجنة الخدمة المدنية الدولية.

251 - وأعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تقديره لتبادل الآراء خلال اجتماع الفريق العامل 1، بما في ذلك بشأن مجموعة البدلات والاستحقاقات الحالية، التي تعد في مجموعها أساسية لتحقيق رفاه الموظفين وقدرة الأمم المتحدة على المنافسة بوصفها رب عمل قادراً على اجتذاب أفضل الموظفين والاحتفاظ بهم. ووافق الاتحاد على استنتاج توصل إليه الفريق العامل مؤداه أن الاستعراض السابق قد أزال بالفعل أي تناقضات ويحيط علماً بأن التغيير في التواتر الدوري للدرجات بخلاف العلاوات السنوية داخل الرتبة ووقف العلاوات المعجلة داخل الرتبة قد أسفرا عن وفورات في التكاليف تقدر بحوالي 320 مليون دولار على مدى السنوات الست الماضية. وعلاوة على ذلك، أقر الاتحاد بأن تحليل البيانات الموثوقة والحسنة التوقيت سيكون ضرورياً للفريق العامل، لا سيما فيما يتعلق بمعدلات تناقص الموظفين وأسبابه. وأشار الاتحاد إلى أن الفريق العامل ناقش أوجه ربط نظام عناصر الأجر الحالي بالأهداف العامة، مثل التقدم المحرز في تحقيق المستوى المنشود من تعدد اللغات. وفي هذا السياق، رأى الاتحاد أن منح علاوة لغة لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي في سياق إتقان اللغات الرسمية للأمم المتحدة من شأنه أن يساعد على تحفيز موظفي الفئة الفنية والفئات العليا من الموظفين على تعزيز مهاراتهم. وشدد الاتحاد على أن

تحليلات نظام الأجور ينبغي أن تستند إلى مبدأ الإنصاف، وأعرب عن شواغله إزاء أي زيادة في استخدام أشكال التقدير التقدي أو نظم "الأجر المرتبط بالأداء". وبالنظر إلى "سياق عدم الترقية" في النظام الموحد، الذي أدى إلى عدم نمو الأجور في الأجل الطويل على مدى المشوار الوظيفي، رأى الاتحاد أنه يتعين أن تكون عناصر الأجر للموظفين الحاليين والموظفين المحتملين جيدة جدا وتنافسية في كل درجة من درجات المرتب. بالإضافة إلى ذلك، أكد الاتحاد من جديد على ضرورة أن تستند استراتيجية استعراض مجموعة عناصر الأجر إلى الإنصاف وإلى مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة. وينبغي أن تركز عناصر الأجر على الموظفين الذين يتلقون الأجر وليس فقط على مصالح المنظمات المعنية أو أدائها. وينبغي أن تكون مجموعة عناصر الأجر متوافقة مع الأولويات الأخرى، لا سيما من خلال ولايات المنظمات ومن خلال أهدافها واستراتيجياتها المتعلقة بالموارد البشرية. وأكد الاتحاد أن الاستعراض يتعلق بسبل عيش ورفاه موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين وشبكة مُعاليمهم المباشرة وغير المباشرة، وأن جميع التغييرات في عناصر الأجر يمكن أن تكون لها آثار ضارة على فئات معينة من الموظفين وشبكات مُعاليمهم، وغالباً ما يكون ذلك على أساس نوع جنسهم أو عرقهم أو سنهم أو بلد جنسيتهم.

252 - ونوهت لجنة الخدمة المدنية الدولية بالمجموعة الواسعة من المسائل التي نظر فيها الفريق العامل 1 في جلسته الافتتاحية وأعربت عن تقديرها للتقدم المحرز. ولاحظت اللجنة أنه قد حددت مواعيد الاجتماعات الأولية للفريق العامل 2، الذي سينظر في العناصر المتصلة بالأسرة/الإعالة، بما في ذلك منحة التعليم، وللفريق العامل 3، الذي سينظر في مجموعة عناصر الأجر للموظفين الميدانيين. وشددت اللجنة على عدم وجود تسلسل هرمي بين الأفرقة العاملة الثلاثة، وأن لكل منها مكانة متساوية في نطاق الاستعراض؛ ومع الأخذ في الاعتبار نتائج العمل الذي اضطلع به الفريق العامل الأول، ينبغي أن ينظر الفريقان العاملان الآخران بصورة كلية في جميع المسائل المدرجة في جدول أعمال كل منهما. واتفقت اللجنة على ضرورة أن يقوم كل فريق عامل، في جملة أمور، أثناء دراسة العناصر قيد الاستعراض، باستكشاف الفرص المتاحة لزيادة تبسيط الاستحقاقات والبدلات، مما يمكن أن يساعد على معالجة التداخلات الحقيقية أو المتصورة. وعلى نحو ما خلص إليه الفريق العامل 1، سيأخذ كل فريق عامل في الاعتبار الاستنتاجات والتوصيات ذات الصلة التي انتهى إليها الفريقان الآخران. ومع التسليم بضرورة التنبيه على أي تداخلات محتملة في كل مرحلة، رأى بعض الأعضاء أنه قد يكون من المفيد أن تكون هناك مجموعة من المقترحات المختلفة، بل والمتداخلة، تقوم اللجنة بدراستها ككل في وقت لاحق للبت في أنسب الخيارات التي يُبقى عليها. وفي هذا الصدد، ذكر بعض أعضاء اللجنة أن التوجه العام للأفرقة العاملة ينبغي أن يكون وضع مجموعة من الخيارات لكي تنظر فيها اللجنة.

253 - ولاحظت اللجنة أنه قد أُدخلت تغييرات كبيرة على مجموعة عناصر الأجر خلال الاستعراض الشامل السابق الذي اختتم في عام 2015، أسفرت عن تحقيق وفورات كبيرة بلغت حسب تقديرات الأمانة حوالي 320 مليون دولار منذ عام 2017. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن الاستعراض الحالي يتيح مع ذلك فرصة لدراسة الآثار المترتبة على التطورات الهامة في السياق العالمي وفي عالم العمل منذ ذلك الوقت. ويشمل ذلك الدروس المستفادة خلال أزمة جائحة كوفيد-19، عندما تعين على المنظمات والموظفين التكيف مع أساليب العمل الجديدة، بما في ذلك الانتقال إلى ترتيبات العمل عن بُعد. وفي الوقت نفسه، أكدت اللجنة من جديد على الحاجة إلى الاستقرار وقابلية التنبؤ في نظام عناصر الأجر وأن إجراء استعراضات شاملة

كل خمس سنوات سيفتقر إلى الحصافة من هذا المنظور أو من منظور الزيادات في التكاليف وفي وقت الموظفين اللازمين لإجراء هذه الاستعراضات.

254 - وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى طلب الجمعية العامة الوارد في قرارها 240/76، وأعربوا عن رأي مفاده أنه لكي يتم الحصول على موافقة الجمعية العامة فلا بد أن تكون نتائج الاستعراض الشامل واقعية. وهذا يعني أنه مع التسليم بأن التوجه العام لمجموعة عناصر الأجر هو أن تبقى تنافسية، فإنه لا يرجح أن تقبل الدول الأعضاء زيادة في تكلفتها الإجمالية. وذكر بعض أعضاء اللجنة أنه مع الأخذ في الاعتبار الآثار المترتبة على التكاليف ومع التسليم بضرورة تجنب الزيادات، فإن هذه الزيادات يمكن تعويضها بتحقيق وفورات.

255 - ولاحظت اللجنة أنها، بعد التقييم الذي أجرته في عام 2021 للاستعراض الشامل السابق، الذي ركز في جملة أمور على تحديد أوجه التداخل وإزالتها، أبلغت الجمعية العامة بأن أهداف الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا قد تحققت بوجه عام. وفي حين خلص الفريق العامل أيضاً إلى أن مسألة التداخل بين مختلف عناصر الأجر قد استعرضت بشكل شامل وعولجت بصورة جوهرية خلال الاستعراض السابق، رأى بعض أعضاء اللجنة أنه سيكون من المهم أن يواصل كل فريق عامل دراسة هذه المسألة.

256 - وأقر عدة أعضاء في اللجنة بالعديد من النزاعات والتحديات المتعلقة بالأمن التي حدثت أو بدأت تتداعى في جميع أنحاء العالم، والتي أوجدت بيئة صعبة للمنظمات والموظفين، لا سيما في مراكز العمل الميدانية. ورأوا أن الآثار المترتبة على هذه التطورات يتعين ألا تغيب عن بال الفريق العامل في اعتباره بخصوص عناصر الأجر للموظفين الميدانيين. وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أنه في غياب المزيد من المعلومات، يكون من السابق لأوانه استنتاج ما إذا كانت الظروف على أرض الواقع قد تغيرت بالفعل منذ الاستعراض الشامل السابق. واتفق على أن الحصول على البيانات سيكون مفيداً لإجراء المزيد من التحليلات القائمة على الأدلة في هذا الصدد.

257 - وناقشت اللجنة أهمية توافر بيانات حسنة التوقيت وموثوق بها لضمان أن يكون الاستعراض مستثيراً بالبيانات وقائماً على الأدلة، ويشمل ذلك التكاليف المفصلة لمختلف العناصر في مجموعة عناصر الأجر لكل منظمة على النحو المبين في الفقرة 14 من المرفق التاسع والعشرين لهذا التقرير. ومن شأن توافر هذه البيانات أن يساعد أيضاً الأفرقة العاملة على فهم أي مسائل فهم أفضل ويدعم وضع أي مقترحات. وفي هذا الصدد، حثت اللجنة المنظمات على تقديم هذه البيانات في أوانها، وأعربت في الوقت نفسه عن تقديرها للبيانات التي أدلت بها بعض المنظمات الحاضرة وأعربت فيها عن التزامها بتقديم أي بيانات متاحة. وشدد بعض الأعضاء أيضاً على أهمية الوضوح والتحديد في طلب البيانات من المنظمات. وذكرت شبكة الموارد البشرية أن الشبكة تتسق مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لضمان جمع البيانات على مراحل، حيث لا يمكن التعامل مع جميع الطلبات في وقت واحد، وأنه يتعين اتباع نهج تدريجي. وتتداخل بعض البيانات المطلوبة مع البيانات التي تجمعها المنظمات لإعداد تقارير منظمة أخرى على نطاق المنظومة وتقدمها إلى مجالس الإدارة، ومن ثم يلزم تنسيق عملية جمع البيانات من المنظمات.

258 - وأعرب أعضاء اللجنة عن مجموعة من الآراء بشأن ترتيبات العمل المرنة، لكنهم اتفقوا على وجهة مناقشة هذه المسألة، لا سيما بهدف مواءمة الآثار التي تترتب عن العمل عن بعد خارج مركز العمل على الأجور. ولاحظت اللجنة أنه لا يوجد فهم مشترك لمصطلحات من قبيل remote working (العمل عن بعد)

و telecommuting (العمل عن بعد) و teleworking (العمل بعيداً عن المكتب)، و flexible working arrangements (ترتيبات العمل المرنة)، وأن هذه المصطلحات تستخدم أحياناً على سبيل الترادف، وهو ما يؤثر الالتباس. ولذلك اتفقت اللجنة على أنه سيكون من المفيد أن يكون هناك مسرد للمصطلحات ذات الصلة لضمان بلورة فهم متسق ومشترك للمسائل في سياق استعراضها. وذكر بعض أعضاء اللجنة أنه ينبغي لكل فريق عامل أن ينظر في الآثار المترتبة على العمل عن بُعد بالنسبة للاستحقاقات والبدلات المحددة قيد استعراضها - على سبيل المثال، ينبغي أن تعالج مواعيد التعديلات في منحة التعليم وفي بدلات الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة وبدلات المشقة من قبل الفريق العامل المختص المكلف باستعراض هذه العناصر.

259 - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة إلى أن ترتيبات العمل المرنة يمكن أن تكون حافزاً غير مالي مهم لزيادة جاذبية مجموعة عناصر الأجر. وحذر آخرون من المبالغة في تقدير الطبيعة المفيدة للعمل عن بُعد. وذكر أنه ما لم يكن هناك إطار سليم وبيئة عمل مناسبة، يمكن أن يؤدي العمل عن بُعد إلى زيادة الضغط النفسي ويؤدي إلى نتائج عكسية. وأعربوا عن رأي مفاده أنه بالنسبة للموظفين الذين لديهم أطفال صغار، فإن إمكانية تقديم الدعم للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ضمن نظام منحة التعليم يمكن أن تخفف بعضاً من الضغوط النفسية الناشئة عن العمل عن بُعد، كما اتضح خلال أزمة كوفيد-19. وفي هذا الصدد، اتفقت اللجنة على أنه من الأهمية لل غاية ضمان عدم المساس بكفاءة المنظمات وإنتاجيتها بأي شكل من الأشكال وأن ذلك يظل اعتباراً له أهمية قصوى؛ ويشمل ذلك ضمان انخراط الموظفين بالكامل في عمل المنظمة أثناء العمل عن بُعد.

260 - وأعرب أحد أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أن الانتقال على نطاق هائل إلى العمل عن بُعد كان إجراءً مؤقتاً استجابةً لجائحة كوفيد-19، وبالتالي لم يعد ضرورياً. ويمكن أن تستمر المنظمات المشتركة في النظام الموحد في استخدام سياساتها بشأن ترتيبات العمل المرنة، كما كانت تفعل قبل الجائحة. وفي سياق المرونة التنظيمية، أشير إلى أن الاستفادة من خبرات المنظمات الدولية في وضع السياسات ذات الصلة من شأنه أن يساعد على تجنب ازدواجية الجهود. واقترح عضو اللجنة أيضاً إجراء استقصاء للدول الأعضاء للوقوف على مدى رضاها عن أداء الأمانات أثناء العمل عن بُعد أثناء الجائحة. واقترح بعض أعضاء اللجنة أيضاً تحسين نظم رصد الحضور وتشجيع الموظفين على الحضور في المكاتب من أجل ضمان الاستجابة لطلبات الدول الأعضاء وفعالية تنفيذ المنظمات لولاياتها. واقترح كذلك إجراء دراسة للأسباب الجذرية لاختيار الموظفين العمل عن بُعد، من أجل تقييم الكيفية التي يمكن أن تؤثر بها سياسات أماكن العمل المفتوحة على هذا الاختيار.

261 - وفيما يتعلق بمسألة المرونة، أيد عدة أعضاء في اللجنة مواصلة النظر في إمكانية توسيع نطاق تدبير المبلغ المدفوع على أساس تجريبي في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء ليشمل فئات أخرى من مراكز العمل، لأن ذلك من شأنه أن يتيح للموظفين مزيداً من الخيارات لكي تتناسب ظروفهم الخاصة. ورأى بعض الأعضاء أيضاً أن إمكانية إدراج التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في منحة التعليم لن يؤدي فقط إلى تحسين المرونة والاختيار، بل يمكن أن يدعم أيضاً تجديد شباب القوة العاملة. وذكر عدة أعضاء أنه ينبغي بشكل أعم لكل فريق عامل أن يكون مبدعاً وأن ينظر في جميع العناصر المختلفة في مجموعة عناصر الأجر بغية زيادة المرونة والاختيار حيثما كان ذلك ممكناً ومناسباً. ورأى أعضاء اللجنة هؤلاء أن زيادة

خيارات الموظفين في مجموعة عناصر الأجر يمكن أن تزيد من رضا الموظفين دون إحداث زيادات كبيرة في الإنفاق.

262 - ولأحظت اللجنة أن الفريق العامل نظر في كيفية جعل مجموعة عناصر الأجر أكثر شمولاً للموظفين ذوي الإعاقة، وأعرب بعض الأعضاء عن رأي مفاده أن الاستعراض الحالي فرصة لجعل النظام الموحد مميزاً في هذا الجانب الهام. واتفقت اللجنة بشكل عام على أنه ينبغي لكل فريق من الأفرقة العاملة الأخرى أن يستعرض الاستحقاقات والبدلات القائمة (المتصلة بالإعالة وبالعامل في الميدان) وأن ينظر في إمكانية ومدى تكييفها لزيادة دعم الموظفين ذوي الإعاقة. وهناك جوانب أخرى، مثل تكييف نظام إعانة الإيجار للتصدي بشكل أفضل لمسألة أماكن الإقامة للموظفين ذوي الإعاقة، يمكن أيضاً تناولها في المراحل التالية من الاستعراض. وسيكون من المهم في هذا الصدد التركيز على الآثار المتعلقة بعناصر الأجر وعدم محاولة إعادة اختراع إطار السياسات الموجود بالفعل، لا سيما في استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة.

263 - واتفقت اللجنة بشكل عام على ضرورة النظر في اتخاذ تدابير غير مالية لتشجيع تعدد اللغات. ولأحظت اللجنة أهمية مواصلة تعزيز مبادئ تعدد اللغات في عملها. ورأى عدد من أعضاء اللجنة أنه من الضروري تعزيز أهمية اشتراط تعدد اللغات في إجراءات الاستقدام، الأمر الذي سيسهم بدوره في التنوع. ولأحظ بعض أعضاء اللجنة أنه لا يوجد تعريف رسمي لتعدد اللغات في منظمات الأمم المتحدة ولا يبدو أن هناك أي توافق في الآراء بين الدول الأعضاء فيما يتعلق بمنح أي ميزة لمعرفة أي لغة رسمية معينة. وفي ملاحظة ذات صلة، أشار بعض أعضاء اللجنة إلى أنه لا يمكن التغلب على جميع التحديات المتعلقة بالموارد البشرية من خلال مجموعة عناصر الأجر وأن التدابير السياساتية الأخرى قد تكون أكثر فعالية من الحوافز المالية في تحقيق أهداف معينة، مثل تعدد اللغات وتثقل الموظفين.

264 - وفيما يتعلق بمسألة الأجر المرتبط بالأداء، لوحظ أن نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين تبين أن الموظفين لا يشعرون بأنهم يتلقون تعويضاً كافياً عن أدائهم. وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن التقدير المالي ليس هو الاعتبار الوحيد للموظفين وأن بعض البحوث تبين أن جوانب أخرى مثل الاستقلالية وإيقان العمل والشعور بالغرض تشكل أهمية أكبر. وأعرب عن رأي مفاده أن معايير تقديم مكافآت على الأداء الاستثنائي ينبغي أن تواءم على نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة حتى لا تتنافس المنظمات فيما بينها على استقدام المواهب. وشدد أعضاء اللجنة كذلك على أهمية وجود نظم لتقييم الأداء ينظر إليها باعتبارها ذات مصداقية وأهمية تقادي التحيز في تقييمات الأداء. وأكد بعضهم على التدابير المتعلقة بإدارة التقصير في الأداء الواردة في مبادئ لجنة الخدمة المدنية الدولية ومبادئها التوجيهية لتقييم الأداء وإدارته من أجل الاعتراف بمستويات الأداء المختلفة (A/72/30، المرفق السادس) وضرورة أن تحدد المنظمات الأداء غير المرضي للموظفين، لما له من أثر سلبي على المنظمات. ومن شأن ذلك أن يزيد من تفاعل الموظفين ذوي الأداء المرضي.

265 - واتفقت اللجنة على أنه يظل من الأمور البالغة الأهمية ضمان إبلاغ العناصر في مجموعة عناصر الأجر الحالية (وأي تغييرات لاحقة) على نحو فعال، على نحو ما أثير في تقرير الفريق العامل.

قرارات اللجنة

266 - قررت اللجنة أن تحيط علماً بالتقدم الذي أحرزه الفريق العامل.

2 - تقرير الفريق العامل 2: العناصر المتصلة بالأسرة/الإعالة، بما في ذلك منحة التعليم

267 - عُقد الاجتماع الأول للفريق العامل 2 في مالقة، إسبانيا، في الفترة من 27 إلى 31 أيار/مايو 2024. وتألف الفريق من خمسة أعضاء من لجنة الخدمة المدنية الدولية، وستة أعضاء معينين من قبل المنظمات المشتركة في النظام الموحد، وممثل عن مجلس الرؤساء التنفيذيين، وعضوين من كل من اتحادات الموظفين الثلاثة، وهي لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين.

268 - واستعرض الفريق العامل البدلات المتصلة بالأسرة، التي تشمل بدل الزوج المعال، وبدل الوالد الوحيد، وبدل إعالة الطفل، وبدل إعالة طفل ذي إعاقة، وبدل المعالين من الدرجة الثانية. وناقش الفريق أسسها المنطقية ومنهجياتها ومستوياتها. واستعرض الفريق أيضاً كلا من نظامي منحة التعليم العادية ومنحة التعليم الخاصة وتناول موضوع التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة.

269 - واتفق الفريق العامل على أن السياسات المراعية للأسرة مهمة بالنسبة للموظفين ولنجاح المنظمات في تنفيذ ولاياتها. واتفق معظم المشاركين على أن الأسس المنطقية لكل بدل من بدلات الإعالة صالحة. وفي الوقت نفسه، رأى بعض المشاركين أن الغرض من بعض البدلات يحتاج إلى مزيد من الاستعراض من أجل الوضوح والاتساق. ولم يحدد الفريق أي تداخلات بين البدلات المتصلة بالأسرة إلا أنه سلط الضوء على بعض الثغرات المحتملة والمجالات التي تحتاج إلى مزيد من الدراسة. واتفق الفريق أيضاً على أن منحة التعليم العادية الحالية تعمل على النحو المتوخى، وأشار إلى التحسينات التي أدخلت على نظام المنحة نتيجة للاستعراض الشامل السابق. واتفق على ضرورة مواصلة النقاش بشأن بعض جوانب منحة التعليم العادية، بما في ذلك شرط الحد الأدنى للسن، وكذلك الحد الأقصى لمنحة التعليم الخاصة، باعتبارها تحتاج إلى تحسين.

270 - وترد استنتاجات الفريق العامل 2 في المرفق الثلاثين لهذا التقرير.

المناقشة التي دارت في اللجنة

271 - أشارت شبكة الموارد البشرية إلى أن الخدمة في منظومة الأمم المتحدة تمثل نهاية للتغطية في نظم الضمان الاجتماعي الوطنية والإقليمية ونهاية إمكانية الاستفادة من بنى الدعم الأسري والمجتمعي التي دُرج على توافرها، وذلك بسبب طبيعة الخدمة المدنية الدولية. ولذلك أكدت الشبكة على أهمية كفاية استحقاقات الإعالة لدعم اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم ولكي يتسنى للمنظمات تنفيذ البرامج بكفاءة. وأعربت الشبكة عن تطلعها إلى مواصلة المناقشات لكنها ترى أن البدلات المذكورة تعمل عموماً بشكل جيد. وهي تعتقد أن إدخال تغييرات في هذه الاستحقاقات سيقضي تعزيز الجهود المتعلقة بتكافؤ الجنسين وتجديد شباب القوة العاملة وتوسيع نطاق الجهود المبذولة لإدماج منظور الإعالة بالنسبة للموظفين وأفراد أسرهم. وسلطت الشبكة الضوء على بدل المعالين من الدرجة الثانية باعتباره مثالا على حالة يلزم فيها النظر في آراء وخلفيات ثقافية متنوعة، نظراً لأنه يستند إلى آراء كل مشارك بشأن مفاهيم الأسرة والمجتمع المحلي وتوقعات الرعاية. وأشارت الشبكة أيضاً إلى المناقشات التي دارت في الفريق العامل 2 التي ركزت على الحاجة إلى إيجاد حلول للحالات التي تكون فيها المصروفات التي تُدفع من الأموال الخاصة لرعاية الطفولة المبكرة مرتفعة بشكل غير متناسب في عدد من مراكز العمل بالمقارنة مع أجور الموظفين في بعض الرتب. وينطبق الشيء نفسه في جميع أنحاء العالم على مصروفات تعليم الأطفال ذوي الإعاقة، مما يشير إلى وجود حاجة

واضحة لضمان أن تعكس المخصصات المتعلقة بمنحة التعليم الخاصة الحقائق الراهنة. واتفقت الشبكة مع توصيات الفريق العامل 2 باعتبارها السبيل للمضي قدماً.

272 - وأكد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على أهمية مراعاة احتياجات الموظفين ودوافعهم، ودعا إلى إظهار مسؤولية المنظمات تجاه أسر الموظفين التي تعد مصدراً يستمدون منه الطاقة والدوافع والإبداع. وأقر الاتحاد بأن العناصر الحالية المتصلة بالأسرة/الإعالة في مجموعة عناصر الأجر قد وُجد أنها سليمة وخالية من التداخلات. كما أقر بأن بدل المعالين من الدرجة الثانية لا غنى عنه للموظفين الذين لديهم أسر متنوعة التركيب، ولاحظ أنه يوفر قدراً كبيراً من الاستحقاقات المراعية للأسرة ويؤد حسن النوايا. وأعرب الاتحاد عن قلقه من أن بدل إعالة الطفل لم يحدث منذ أكثر من عقد وأصبح بالتالي يفقر إلى الكفاية بمرور الوقت. ودعا الاتحاد إلى إعادة تحديد أساس التكاليف على مراحل لضمان أن يظل البديل مجدياً وفعالاً دون فرض عبء كبير على ميزانيات المنظمات. ولاحظ الاتحاد الاتجاه نحو التعليم الرسمي الإلزامي الذي يبدأ في سن أبكر، وقال إنه يود التأكيد على أهمية النظر إلى ذلك باعتباره منفعة اجتماعية، نظراً لأن النماء في مرحلة الطفولة المبكرة أمر حاسم للتفاعل الصحي ونماء الطفل عموماً. وأعرب الاتحاد عن اعتقاده بأن إدماج هذا الاستحقاق في منحة التعليم يمكن أن يقوض فعالية المنحة ويؤثر سلباً على فرص التعليم العالي، ولا سيما بالنسبة للموظفين من بلدان الجنوب، حيث كثيراً ما تكون فرص الحصول على التعليم العالي محدودة بسبب صرامة شروط الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي، مثل ضرورة التواجد الفعلي لعدة سنوات. ومع أن احتواء التكلفة يمثل أحد البارامترات الرئيسية في الاستعراض الشامل الحالي، فإن الاتحاد غير مقتنع بعد بأنه يولي وزناً متساو للقيمة التي يعلقها الموظفون على هذا الاستحقاق.

273 - وأشارت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن المقصود من بدلات الإعالة هو أن تحل محل الاستحقاقات الاجتماعية التي لا يتلقاها موظفو الأمم المتحدة من بلدانهم وأن الفريق العامل لم يحدد أي تداخلات بين البدلات. وذكرت لجنة التنسيق أن المقصود من منحة التعليم العادية هو دعم الموظفين المغتربين من خلال التعويض عن التكاليف المتعلقة بالتعليم العالي، مما يعكس، على سبيل المثال، حقيقة أن الرسوم المدرسية أو الجامعية يمكن أن تكون أعلى بكثير بالنسبة للأبناء المقيمين خارج بلدانهم الأصلي أو الذين لا يحملون جنسية البلد المضيف. بالإضافة إلى ذلك، فإن بعض البلدان لا تقبل الأطفال الذين تلقوا تعليمهم في أماكن أخرى، مما يجعل هذا الدعم ضرورياً للغاية. ومن أجل ضمان استمرارية التعليم مع تيسير تناوب الموظفين، أعرب الاتحاد أيضاً عن اعتقاده بأنه سيكون من المهم إعادة إدماج المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية لمراكز العمل من الفئة حاء، بما يتجاوز الاستثناءات التي قد يكون الحصول عليها معقداً في بعض الأحيان. وفي الوقت نفسه، تقدم الحكومات المساعدة في رعاية الأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة حتى يتمكن كلا الوالدين من البقاء في العمل بعد الحصول على إجازة والدية، وهي ذات أهمية خاصة في مراكز العمل التي تكون فيها رعاية الأطفال مكلفة. وفيما يتعلق باقتراح أن يخير الموظفون بين الحصول على المساعدة في رعاية الأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة أو على منحة تعليم للمرحلة الجامعية، ترى لجنة التنسيق أن هذا الخيار لن يعالج المشكلة الفعلية التي يواجهها آباء الأطفال الصغار الذين يعملون في مراكز عمل مكلفة ويحتاجون إلى رعاية الأطفال، التي لا تشكل جزءاً من التعليم، وترى أنه من غير المنصف اقتراح أن يتخذ الموظفون في الرتب الدنيا قراراً للمستقبل، وخاصة الموظفين الذين قد يتناوبون في الميدان في وقت لاحق من حياتهم المهنية. وفيما يتعلق بمنحة التعليم الخاصة للأطفال ذوي الإعاقة، رأى الاتحاد أنه ينبغي زيادتها لتأخذ في

الاعتبار أن تكلفة التعليم الخاص في بعض البلدان تفوق بكثير تكلفته في بلدان أخرى، وأن الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة لديهم خيارات محدودة للغاية في المؤسسات التعليمية. وفيما يتعلق ببذل المعالين من الدرجة الثانية، لاحظت لجنة التنسيق أن هذا البذل ليس "مجاناً" للموظفين، إذ يتعين عليهم تبرير أنهم يساهمون مالياً في دخل الوالد/الوالدة، وأن قيمته، رغم ضآلة المبلغ النقدي المقدم، تكمن في أنه يتيح للموظف رعاية أحد الوالدين عن طريق الحصول على تأمين صحي وأن يكون المعال من الدرجة الثانية معه، إن أمكن، في مركز العمل. ونوهت لجنة التنسيق بقرار معالجة الثغرات المتعلقة بالزملاء ذوي الإعاقة والمعالين من ذوي الإعاقة، وعرضت مجموعة من التدابير التي اقترحتها مجموعة من الزملاء ذوي الإعاقة أو مقدمي الرعاية للأطفال ذوي الإعاقة، وطلبت مناقشة هذه التدابير في المداولات المقبلة لأي من الأفرقة العاملة، نظراً لأن هذا الموضوع يمثل مسألة جامعة.

274 - وسلط اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين الضوء على أنه حين تكون البيئة متعددة الثقافات تتسم فيها القوة العاملة بالتنوع، مثل القوة العاملة بالنظام الموحد للأمم المتحدة، يمكن ألا يكون المعال طفلاً أو والداً فحسب، بل يمكن أن يكون أفراداً يتحمل الموظف مسؤولية رعايتهم ويتحمل مسؤولية مالية تجاههم. ولاحظ الاتحاد أن بدل المعالين من الدرجة الثانية يتعين أن يكون متاحاً لأي فرد من أفراد الأسرة المعالين عندما تكون هناك إعالة مثبتة ومسؤولية مثبتة للموظف، بحد أقصى معقول. وأعرب الاتحاد عن قلقه لأنه على الرغم من كثرة الاستعراضات التي أجريت لبدل إعالة الطفل، تظل هناك تساؤلات بشأن منهجيتها، وأعرب عن اعتقاده بأنه لا ينبغي استخدام الآثار المالية المترتبة على ذلك كمبرر لعدم تحديث المستوى. واقترح الاتحاد أن اتباع نهج تدريجي بعد إعادة تحديد أساس المبلغ يمكن أن يخفف من الآثار المالية للبدل الأعلى. وقال الاتحاد إن الموظفين أصبحوا يعتمدون بشدة على منحة التعليم وقدم روايات عن الموظفين لإثبات ذلك. بالإضافة إلى ذلك، يعتقد الاتحاد أن إجراء مزيد من التحليل لمنحة التعليم الخاصة أمر توجد حاجة ماسة ووشيقة له، لأن العشرات من الموظفين يضطرون إلى دفع ما يزيد عن 40 000 دولار من ماله الخاص لتغطية احتياجات التعليم الخاص لأطفالهم ذوي الإعاقة. وفي ظل هذا المأزق، غالباً ما يتخذ مثل هذا الموظف خياراً مدمراً هو تعليم طفله في المنزل أو إعادته إلى الوطن. وفيما يتعلق بإعطاء الموظفين "الخيار النموذجي" لرعاية الطفولة المبكرة بدلاً من منحة التعليم العالي، يرفض الاتحاد على وجه الخصوص فكرة إعطاء الموظفين مثل هذا "الخيار" المستحيل، نظراً لأنه سيؤدي إلى آثار تمييزية على أساس التكاليف أو مستوى المشقة في مركز العمل، وبلد الموظف الأصلي ولغته الأم، والثروة الشخصية، والعمر والمستوى عند الالتحاق بالعمل. وأثار الاتحاد شواغل مؤداها أن إعطاء الموظفين خيار الاستعاضة عن التعليم العالي برعاية الأطفال من شأنه أن يشكل مخاطر ومسؤوليات قانونية للمنظمات فيما يتعلق بالموظفين ويؤدي إلى تضحية الموظفين بفرص التعليم العالي لأبنائهم.

275 - وأشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى تأكيد الفريق العامل على ضرورة توفير الدعم الأسري. وأكدت من جديد أن رفاه أسر الموظفين عنصر مهم من عناصر استقدام الموظفين والاحتفاظ بهم وأدائهم. علاوة على ذلك، تؤثر المشاكل العائلية على قدرة الموظفين على الوفاء بولايات منظماتهم. وسلط الضوء أيضاً على دعم الأسرة بوصفه موضوعاً ذات صلة ببنود أخرى من جدول الأعمال، بما في ذلك الاستحقاقات الميدانية، التي يقوم باستعراضها حالياً الفريق العامل 3، وكذلك قضايا التنوع الجنساني.

276 - وأحاطت اللجنة علماً بأن الفريق العامل 2 لم يحدد أي تدخل في البدلات المتصلة بالإعالة، إلا أن بعض الأعضاء لاحظوا أن عدم وجود تدخل لا يساوي الكفاءة أو الفعالية، وأعربوا عن اعتقادهم بأن

ذلك لا يمنع الفريق من إجراء تنقيحات للبدلات لمراعاة البيئة المتغيرة التي يعمل فيها الموظفون. ولاحظت اللجنة أيضاً أن الفريق العامل الثاني حدد بعض الثغرات المحتملة في تغطية مجموعة بدلات الإعالة. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن الثغرات التي حددها الفريق تبرز الحاجة إلى تحديد الأولويات واتخاذ قرارات صعبة، بالنظر إلى حقائق الميزانية والحقائق السياسية، وأشاروا إلى أن المبادئ التي يقوم عليها الاستعراض الشامل الحالي تشمل احتواء التكاليف واستمرار القدرة على تحملها بوجه عام. واقترحوا أن يتبع الفريق العامل 2 نهجاً عملياً وخلاقاً، تعطى فيه الأولوية لأهم المسائل، عند استعراض البدلات، وأن يقترح خيارات لمجموعة عناصر الأجر ذات العلاقة بالعناصر المتصلة بالأسرة والإعالة، بما في ذلك منحة التعليم. وفي الوقت نفسه، أكدت اللجنة من جديد على أهمية مراعاة جميع البارامترات والأهداف الموضوعية لاستعراضها لمجموعة عناصر الأجر.

277 - وأثار بعض أعضاء اللجنة مسألة مدى مسؤولية المنظمة عن توفير الدعم الأسري لموظفيها. وسلموا في هذا السياق بأن الأمم المتحدة ليست رب عمل فحسب، بل هي أيضاً بديل لدولة، يدعم الموظفين الذين يفقدون استحقاقاتهم الوطنية بحكم عملهم مع الأمم المتحدة.

278 - وأضاف بعض أعضاء اللجنة أنه في حين ينبغي أن تفخر اللجنة بالاستحقاقات السخية المتصلة بالأسرة التي تشكل حالياً جزءاً من مجموعة عناصر الأجر، فمن اللازم أن يكون هناك توازن بين ما هو ممكن من حيث الموارد المالية ودعم الموظفين. ورأى أعضاء آخرون أن اللجنة مسؤولة أولاً وقبل كل شيء عن تقييم شروط الخدمة الملائمة للموظفين، بما في ذلك السياسات المراعية للأسرة، وتطويرها والتوصية بها، في حين تقرر الجمعية العامة بصفتها ما إذا كان يمكن تنفيذ هذه التوصيات.

279 - ووافقت اللجنة بشكل عام على أن بدلات الإعالة ضرورية وفي محلها. وفي الوقت نفسه، ذكر بعض الأعضاء أن هناك حاجة إلى مزيد من التوضيح للأسس المنطقية للبدلات حتى يتسنى لجميع أصحاب المصلحة فهمها فهماً كاملاً. ولاحظت اللجنة أن منهجية بدل الزوج/الوالد الوحيد وبدل إعالة الطفل تختلف، ومع ذلك فإن لكل منهما مبرراته، وإن كان من الممكن توضيح مبرراتها المحددة بشكل أفضل. وأشارت إلى أن الاعتراف بالزوج المعال والوالد الوحيد/الوالدة الوحيدة تطور من وجود معدل الإعالة للمرتب الأساسي (الذي يستند إلى أساس المقارنة) إلى بدل منفصل مع وضع جدول موحد نتيجة للاستعراض الشامل السابق لمجموعة عناصر الأجر. وكان بدل إعالة الطفل في الماضي بدلاً منفصلاً يستند إلى متوسط استحقاقات الطفل الوطنية والتخفيضات الضريبية في عدد مختار من البلدان. واتفقت اللجنة على أن بدل الزوج وبدل الوالد الوحيد/الوالدة الوحيدة قد عملا بشكل ناجح بحسب تصميمهما الحالي.

280 - وفيما يتعلق ببذل إعالة الطفل، رأت اللجنة أن من دواعي القلق المستمر أن مستوى البذل لم يرفع منذ أكثر من عقد، رغم أن اللجنة قامت باستعراض المنهجية وتنقيحها، بما في ذلك إجراء دراسة مفصلة لجدوى اتباع نهج تم تقديره حسب الموارد. ونظراً لطول الفترة الزمنية الطويلة التي انقضت منذ التحديث السابق لمستوى البذل، أكد بعض أعضاء اللجنة أن المستوى الحالي لم يعد كافياً. وعلاوة على ذلك، وافقت الجمعية العامة على زيادة بدل إعالة الطفل ذي الإعاقة فقط، ومن ثم فصله عن البذل الأساسي. واعتبرت اللجنة أنه من المهم استعادة العلاقة على وجه السرعة.

281 - وفي سياق استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة⁽²⁰⁾، رأى الفريق العامل 2 أيضاً أن من المهم دراسة التكاليف الإضافية للزوج ذي الإعاقة، وللموظف ذي الإعاقة، والنظر فيما إذا كان من المناسب منح بدلات إضافية في هذين السياقين، حيث لا تقدم أي بدلات في الوقت الحاضر. ولوحظ أن الاستراتيجية تدعو إلى تهيئة بيئة مواتية يمكن فيها للأشخاص ذوي الإعاقة أن يشاركوا مشاركة كاملة وفعالة على قدم المساواة مع الآخرين. ويدعو المؤشر 13 من الاستراتيجية إلى وضع سياسات واستراتيجيات للتوظيف والموارد البشرية تتضمن أحكاماً لاجتذاب الموظفين ذوي الإعاقة وتوظيفهم والاحتفاظ بهم وتعزيز تطوّرهم الوظيفي. ورأت اللجنة أن النظر في عناصر الأجر في هذا السياق أمر مهم بالنسبة للأفرقة العاملة الثلاثة جميعها.

282 - وفيما يتعلق ببذل المعالين من الدرجة الثانية، ذكر أحد الأعضاء تقريراً صدر مؤخراً عن وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2023/9)، وجدت فيه الوحدة أنه في بعض المنظمات (9 منظمات من 26 منظمة)، يكون المعال من الدرجة الثانية للموظف مستحقاً للتغطية في إطار نظام التأمين الصحي للموظف. وأوصت الوحدة بفصل ذلك. ولاحظ عضو اللجنة نفسه أيضاً أنه لا توجد لدى منظمات دولية أخرى بدلات مماثلة للمعالين من الدرجة الثانية، باستثناء منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، التي تقصر تقديمها على الوالدين المعالين ذوي الإعاقة. ورأت عدة أعضاء في اللجنة أنه ينبغي إعادة النظر في معايير الأهلية، بما في ذلك في ضوء مدى توفير النظم الوطنية لاستحقاقات مماثلة.

283 - وأحاطت اللجنة علماً بالتقديرات التي أدخلت على منحة التعليم العادية في إطار الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر. ووفقاً للتقييم، الذي أجرته اللجنة في عام 2021 بناءً على طلب الجمعية العامة، أسفرت هذه التقديرات عن تبسيط نظام المنحة وترشيده، مع تحقيق وفورات إضافية للمنظمات من خلال تخفيض المخصصات المتعلقة بالمصروفات المقبولة، والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، والسفر المتصل بمنحة التعليم. وبالإضافة إلى ذلك، أشير إلى أن نظام منحة التعليم السابق كان يخضع لتأثير الدورانية من خلال آلية التعديل، الناجمة جزئياً عن مستويات المطالبات. إلا أن هذا الأثر المحتمل لم يعد قائماً لأن المنهجية الحالية للتعديل تستند حصراً إلى تغيرات الرسوم الدراسية.

284 - وبالنظر إلى أن المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية لم يعد متاحاً للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة حاء ولا يقدم إلا للأطفال المقيمين داخلياً في مدارس بعيدة عن مراكز عمل آبائهم في المرحلتين الابتدائية والثانوية، ذكرت اتحادات الموظفين أن هذا المبلغ ينبغي أن يتاح لجميع الموظفين، كما كان الحال في إطار النظام السابق. وفي حين يظل من الممكن إجراء بعض الاستثناءات في النظام الحالي، يمكن بموجبها أن يحصل الموظفون في مراكز العمل من الفئة حاء على المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية حسب تقدير الرئيس التنفيذي، فإن الإجراء المطلوب للحصول عليه يمكن في رأي اتحادات الموظفين أن يشكل عقبة أمام تنقل الموظفين. إلا أن اللجنة رأت أنه لن يكون من المناسب إعادة العمل بالمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية في جميع مراكز العمل في الوقت الراهن. ومع الأخذ في الاعتبار أنه قد قُصّر في الاستعراض الشامل السابق على الموظفين الميدانيين، وتحديدًا لتحفيز تنقل الموظفين إلى الميدان، لا تجد اللجنة أي سبب لتغيير موقفها.

(20) انظر www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_english.pdf

285 - وأشارت اللجنة إلى أن الفريق العامل 1 ناقش الآثار المترتبة على الأجر من العمل عن بُعد. ولوحظ في هذا الصدد أن تعديل مخصصات منحة التعليم في حالة الموظفين الذين يعملون عن بعد خارج مركز العمل يختلف من منظمة إلى أخرى. ولذلك اقترح أن يقوم الفريق العامل 2 بدراسة هذه المسألة مع التركيز على مواءمة آلية التعديل في جميع المنظمات.

286 - وأبلغت اللجنة بالاتجاه نحو خفض سن الالتحاق بالتعليم الإلزامي الذي لوحظ في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم. وبالنظر إلى أن الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة يركز على ضمان توفير النماء الجيد في مرحلة الطفولة المبكرة، يمكن توقع أن يستمر هذا الاتجاه، مما يؤدي إلى زيادة عدد المطالبات المتعلقة بالأطفال دون الحد الأدنى الحالي للسن. وفي هذا السياق، اتفق على أن يضع الفريق العامل 2 في اعتباره هذه التطورات وأن يواصل دراسة المسألة.

287 - وأعرب عن مجموعة من الآراء فيما يتعلق بمعالجة مسألة التعليم و/أو الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة. ورأى بعض أعضاء اللجنة أنه لا ينبغي النظر في مسألة التعليم و/أو الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة ضمن إطار نظام منحة التعليم بل ينبغي معالجتها بوصفها استحقاقاً اجتماعياً، وعلى هذا الأساس ينبغي ألا يقتصر الاستحقاق على الموظفين المغتربين. ومع الأخذ في الاعتبار أن تكاليف الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة مرتفعة في بعض مراكز العمل، أعرب عن شواغل مؤداها أن ذلك يمكن أن يؤثر على قدرة المنظمات على اجتذاب الموظفين في الحالات التي قد يقرر فيها الموظفون غير القادرين على تحمل تكاليف التعليم و/أو الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة مغادرة مراكز العمل تلك أو إنهاء خدماتهم في المنظمات. وفي هذا الصدد، أشار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أن الموظفين اللاتي لديهن أطفال صغار غالباً ما ينهين خدماتهن ولا يعدن بسبب هذه المشكلة. وبالنظر إلى أنهن يغادرن قبل بلوغهن الدرجات الأعلى، يؤدي ذلك إلى عدم المساواة في التوازن بين الجنسين في تلك الرتب، بينما تتحقق المساواة بين الجنسين بصورة أو بأخرى في الرتب الأدنى. ولذلك، اقترح أن يستكشف الفريق العامل 2 سبل معالجة أثر ذلك على قدرة المنظمات على اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم، ولا سيما في الرتب الأدنى، في مراكز العمل هذه.

288 - ورأى أعضاء آخرون أن مسألة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ينبغي أن تعالج في سياق منحة التعليم، ولا سيما من خلال السماح للموظفين بأن يختاروا ما بين طلب المنحة لتعليم أطفالهم في مرحلة ما قبل التعليم الابتدائي أو في المستوى الجامعي، أو اختيار تقسيمها بين هذين المستويين. وفي هذا السياق، أشير إلى أن البارامترات ذات الصلة في هذا الاستعراض الشامل تتضمن تعزيز المرونة في مجموعة عناصر الأجر. ومع ذلك، أعربت اتحادات الموظفين عن شواغل مؤداها أن الموظفين لن يكونوا قادرين على التنبؤ بالمكان الذي سيخدمون فيه عندما يبلغ أطفالهم سن التعليم العالي. ورأت أنه من غير المنصف أن تفرض على الموظفين ضرورة تقرير خيارات في مرحلة أبكر من حياتهم المهنية. وفيما يتعلق بهذه المسألة، ذكرت شبكة الموارد البشرية أن المنظمات منفتحة حالياً على النظر بتعمق أكبر في جميع المقترحات وأن الاستعراض ينبغي أن يهدف إلى معالجة المسائل المطروحة، بما في ذلك مسألة الاختيار المعزز للموظفين. ونظراً لأهمية منحة التعليم بالنسبة لقوة عاملة مغتربة متقلة على الصعيد العالمي تعمل بشكل جيد، شددت على أن أي قرار ينبغي أن يستند إلى تحليل شامل. واتفقت اللجنة أيضاً مع الفريق العامل 2 على أن هناك حاجة إلى مزيد من المعلومات في المرحلة الحالية من أجل إجراء تحليل موضوعي بشأن الإمكانية العملية

أو قابلية النجاح للتعامل مع مسألة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بوصفه خياراً في إطار نظام منحة التعليم أو في أي شكل آخر.

289 - وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى مشكلة أثر تقلبات أسعار الصرف على المبالغ المسددة في إطار نظام منحة التعليم في البلدان التي تشهد معدلات تضخم مرتفعة والتي يمكن أن تختلف أسعار الصرف غير الرسمية فيها اختلافاً كبيراً عن تلك التي تنشرها خزانة الأمم المتحدة. وأشار إلى أنه تم تحديد حالة دفع فيها مبالغ زائدة كبيرة لموظف في أحد هذه البلدان، ولكن يمكن أن تمثل هذه الحالة مشكلة منهجية في نظام منحة التعليم، دون أن ينفي ذلك احتمال أن تكون حالات أخرى مماثلة قد حدثت واكتُشفت. واقترح بعض أعضاء اللجنة أن يدرس الفريق العامل 2 التدابير الممكنة الرامية إلى منع وقوع حوادث مماثلة.

290 - وشددت اللجنة على أهمية توافر بيانات موثوقة وحسنة التوقيت لضمان استناد الاستعراض إلى البيانات والأدلة. وبناء على ذلك، اقترح أن تقدم كل منظمة سنوياً، من خلال شبكة الموارد البشرية، بيانات مصنفة عن عناصر الأجر التالية: بدل الزوج المعال، وبدل إعالة الطفل، وبدل إعالة الطفل ذي الإعاقة، وبدل المعالين من الدرجة الثانية، ومنحة التعليم العادية، ومنحة التعليم الخاصة. ومن شأن هذه البيانات أن تدعم استناد اللجنة إلى المزيد من المعلومات عند نظرها في المقترحات.

قرارات اللجنة

291 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علماً بالتقدم الذي أحرزه الفريق العامل 2؛
- (ب) أن تشير إلى البارامترات والأهداف والمعايير والمنطلقات المتفق عليها سابقاً للاستعراض وأن تطلب إلى الفريق العامل 2 أن يقدم مقترحات وخيارات لمعالجتها كلها؛
- (ج) أن تطلب إلى الفريق العامل 2 أن يأخذ في الاعتبار المسائل التي أثّرت في مناقشات اللجنة؛
- (د) أن تطلب إلى المنظمات أن تقوم، من خلال شبكة الموارد البشرية، بتزويد أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ببيانات مفصلة عن النفقات المقدرة، مصنفة حسب كل عنصر من العناصر قيد استعراض الفريق العامل 2 المتضمنة في مجموعة عناصر الأجر، لضمان اتخاذ قرارات مستنيرة، بحلول الجولة المقبلة من اجتماعات الفريق العامل في عام 2025؛
- (هـ) أن توصي بأن توزع الجمعية العامة إلى المنظمات الواقعة في نطاق اختصاصها بأن تقدم بانتظام إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية قبل دورتها الصيفية المبالغ التي أنفقت (بدولارات الولايات المتحدة) خلال السنة السابقة على العناصر المتصلة بالأسرة/الإعالة، بما في ذلك بدلات/استحقاقات منحة التعليم، تماشياً مع دورة الميزانية، لدعم اتخاذ قرارات مستنيرة؛
- (و) أن تكرر اقتراحها إلى الجمعية العامة بإجراء استعراض شامل لمجموعة عناصر الأجر كل 10 سنوات، لضمان فعالية دورة الاستعراض وكفاءتها من حيث التكلفة.

3 - تقرير الفريق العامل 3: البدلات والاستحقاقات المتصلة بالخدمة في الميدان

292 - عُقد الاجتماع الأول للفريق العامل 3 في كراكاو، بولندا، في الفترة من 20 إلى 24 أيار/مايو 2024. وتألّف الفريق من خمسة أعضاء من لجنة الخدمة المدنية الدولية، وستة أعضاء معينين من قبل المنظمات المشتركة في النظام الموحد، وممثل عن مجلس الرؤساء التنفيذيين، وعضوين من كل من اتحادات الموظفين الثلاثة، وهي لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين.

293 - واستعرض أعضاء الفريق العامل الأساس المنطقي والغرض لجميع العناصر المتصلة بالميدان من مجموعة عناصر الأجر وناقشوا المجالات التي يمكن مواصلة النظر فيها. وبالإضافة إلى ذلك، نظر الفريق العامل في النتائج المستخلصة من الاستقصاء العالمي للموظفين الذي أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية والمتعلقة بالعناصر المتصلة بالميدان والخدمة في مراكز العمل الميدانية. واستمع الفريق العامل أيضاً إلى المنظمات الممثلة في الفريق العامل بشأن أي مسائل ميدانية تواجهها. وبغية تزويد الفريق العامل برؤية متبصرة عن تجربة التنقل الواسع النطاق في ظل درجات متفاوتة من ظروف المشقة في مراكز العمل الميدانية، دُعيت موظفة من موظفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين كانت قد عملت في بعض من أكثر مراكز العمل صعوبة في جميع أنحاء العالم لجزء كبير من حياتها المهنية إلى عرض تجربتها.

294 - ورأى الفريق العامل، استناداً إلى مناقشاته، بوجه عام أن الأساس المنطقي لكل عنصر من العناصر المتصلة بالميدان سليم وأنه لا يتضح وجود تناقضات في حد ذاتها في المرحلة الراهنة. إلا أن بعض المشاركين أعربوا عن الحذر وشددوا على أهمية إبقاء جميع الخيارات مفتوحة بغية استعراض مجموعة عناصر الأجر استعراضاً كلياً وتحديد أي خيارات ممكنة لزيادة التبسيط أو الترشيد أو لمعالجة أي ثغرات مع استمرار مضي الفريق العامل قدماً في عمله. وشدد الفريق العامل أيضاً على دوره في النظر في أثر العمل عن بعد لفترات محدودة، بما في ذلك أي تعديلات للعناصر المتصلة بالميدان قد تكون مطلوبة خلال الفترات التي يعمل فيها الموظفون عن بعد خارج مراكز عملهم الرسمية. ومن شأن هذه التعديلات أن تكفل المواءمة على نطاق النظام الموحد بشأن هذه المسائل.

295 - وترد استنتاجات الفريق العامل في المرفق الحادي والثلاثين لهذا التقرير.

المناقشة التي دارت في اللجنة

296 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بتقرير الفريق العامل وأعربت عن تقديرها للطريقة المهنية والمنفتحة والبناءة التي أدير بها الاجتماع، وأقرت بالأهمية الحاسمة للإنجاز في مراكز العمل الميدانية، بما في ذلك المراكز التي تشهد أكبر التحديات، فيما يتعلق بالعمل الذي تقوم به المنظمات المشتركة في النظام الموحد في خدمة الدول الأعضاء. وكثيراً ما تقرر هذه الظروف متطلبات كبيرة على الموظفين وأسره. ويعرض التقرير مواقف المنظمات. ورأت الشبكة أن نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين الذي أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام 2023 تؤكد أن نظام التنقل والمشقة الحالي يشكل أداة كافية لتعزيز التنقل إلى مراكز العمل الشاقة والعمل فيها. وسيلزم عند إجراء أي تعديل لأحكامها ضمان أن تظل الحال كذلك، بالنظر إلى وجود عدة اتجاهات عالمية عامة، منها الزيادة المطردة في مراكز العمل المصنفة ضمن فئة المشقة هاء وإسناد بدل الخطر بسبب تزايد التوترات السياسية والأزمات الإنسانية؛ والتوقعات المتغيرة للأجيال الشابة التي تدخل القوة العاملة، والتي يتعين أخذها في الاعتبار في جهود تجديد شباب قوة العمل؛

وتطور الممارسات المتعلقة بالأجور والتوظيف التي تتبعها وكالات المعونة الإنمائية الوطنية والقطاع الخاص في مراكز العمل هذه، مما يقلل في كثير من الأحيان من الميزة التنافسية التي ربما كانت مخصصات منظومة الأمم المتحدة تملكها في الماضي. ولا تعتمد المنظمات حصرا على الحوافز المالية لتعزيز التنقل إلى مراكز العمل الميدانية والخدمة فيها. بل تستخدم طائفة واسعة من التدابير للقيام بذلك. فعلى سبيل المثال، تولي المنظمات اهتماما كبيرا للتخفيف من أثر انفصال الموظفين عن أسرهم في الظروف الصعبة. ويتسم ذلك بأهمية خاصة في مراكز العمل التي لا تصنف على أنها مراكز عمل لا يسمح فيها لأسباب أمنية باصطحاب الأسر ولكن لأن الظروف المعيشية كثيرا ما تمنع الموظفين من إحضار أسرهم للعيش في تلك المراكز.

297 - وسلطت الشبكة الضوء أيضا على الطابع الدينامي والمتقلب للحالات الأمنية في بعض مراكز العمل، والذي بسببه يمكن أن تتذبذب خلال فترة زمنية قصيرة التوصيات المتعلقة بحالة مراكز العمل من حيث عدم السماح باصطحاب الأسر والتي تقدمها إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة في تقييماتها. وذكرت الشبكة أن هذا التقلب يضع ضغوطا على المنظمات لكي تقوم بتحول سريع، ورحبت الشبكة بإجراء مزيد من المداولات على مستوى الأفرقة العاملة لاستكشاف حلول عملية لزيادة الاستقرار في البيانات الأسرية تكون قابلة للاستمرار إداريا وماليا للمنظمات. وشددت الشبكة على ضرورة أن تحافظ المنظمات على قدرتها التنافسية في اجتذاب الموظفين ونشرهم في مراكز العمل الميدانية. وأشارت إلى المناقشات التي دارت أثناء اجتماع الفريق العامل بشأن التحديات المتزايدة في استقدام الموظفين والاحتفاظ بهم في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، وبصورة متزايدة في مراكز العمل من الفئة جيم، ولا سيما بالنظر إلى الأهداف المتعلقة بالتنوع على الصعيدين الجغرافي والجنساني. ويظل استمرار التحفيز المالي للتنقل الجغرافي عنصرا حاسما في جهود المنظمات لتنفيذ الولايات المسندة إليها من الدول الأعضاء في الميدان. وأبلغت الشبكة لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن المنظمات تعمل على توفير البيانات ذات الصلة والتحليلات الواضحة، على النحو الذي اتفق عليه الفريق العامل.

298 - وأثنى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على الجهود المبذولة في تنسيق أنشطة الفريق العامل وعلى الروح التي أجري بها التنسيق. وشدد الاتحاد على أهمية أن يقدم جميع أصحاب المصلحة آراءهم ودوافعهم من أجل إيجاد حل محايد. وفي حين تمسكت اتحادات الموظفين بموقفها الرافض لأي تأكل إضافي لشروط الخدمة في الميدان، فقد أعربت عن تقديرها للطريقة المنفتحة والصادقة التي أجريت بها المداولات والطريقة التي عرضت بها الحقائق السياسية خلال الجلسات. ولاحظ الاتحاد أنه ينبغي الحد من تواتر استعراض مجموعة عناصر الأجر، لأنه يفرض أعباء إدارية ومالية لا لزوم لها على النظام الموحد برمته والدول الأعضاء فيه. واقترح الاتحاد دورة استعراض مثلى يجرى فيها مرة واحدة كل 10 إلى 15 سنة لضمان إمكانية التنبؤ والمرونة والأهمية مع السماح أيضا بالتخطيط الاستراتيجي الطويل الأجل. ووافق الاتحاد على استنتاجات الفريق العامل ومؤداها أن العناصر المتصلة بالميدان في مجموعة عناصر الأجر سليمة ولا توجد تناقضات، وأثنى على التحليل الشامل والتوصيات الواضحة. وأعرب الاتحاد عن تأييده لخطة إنشاء فرقة عمل تقنية في إطار الفريق العامل لاستعراض ظروف الحياة والعمل في مراكز العمل الميدانية، وأكد من جديد التزامه بالانضمام إلى فرقة العمل هذه والمساهمة فيها بنشاط.

299 - وعارض الاتحاد بشدة استحداث حوافز غير مالية لتعويض الموظفين عن المشقة أو التنقل، وأعرب عن قلقه من أن تؤثر هذه التغييرات سلبا على الدول الأعضاء وتحد من دوافع الموظفين واستعدادهم للعمل

في مراكز العمل الشاقة والنائية. وشدد الاتحاد على أهمية الإبقاء على الحوافز المالية، حيث اعتبر 44 في المائة من الموظفين أن المزايا والاستحقاقات الحالية هي السبب الرئيسي لاستمرار خدمتهم في الأمم المتحدة. وأيد الاتحاد بقوة مواصلة تدبير المبلغ المدفوع على أساس تجريبي في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، وسلط الضوء على مرونته وفوائده الكبيرة للموظفين حيث يمكنهم الحفاظ على الروابط الأسرية مع الحفاظ على إنتاجيتهم. وأعرب الاتحاد عن اعتقاده بأنه يجب إجراء المزيد من المناقشات بشأن استنتاجات الفريق العامل 3 لضمان أن تكون القرارات مستنيرة بدرجة كبيرة وأن تأخذ في الاعتبار مختلف وجهات نظر واحتياجات موظفي الأمم المتحدة، مع التشديد على الشمولية والحصول من الأعضاء المتأثرين على صورة دقيقة للواقع. وختاماً، أعرب الاتحاد عن استمرار التزامه بالعمل على تحسين شروط خدمة موظفي الأمم المتحدة. وأعرب عن تقديره للجهود الجارية التي تبذلها اللجنة وأمانتها وعن تطلعه إلى مواصلة الحوار المثمر.

300 - ولاحظت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن الفريق العامل يمثل عملية مهمة، لأنه يعزز المناقشات المثمرة وفهما أفضل للتحديات التي يواجهها الزملاء في الميدان والصعوبات التي تواجهها المنظمات في اجتذاب الموظفين إلى هذه المناطق. وخلص الفريق العامل إلى عدم وجود تداخل بين العناصر المتصلة بالميدان، كما ذكرت الأمانة. وسلطت لجنة التنسيق الضوء على عدة دروس رئيسية، تتمثل في أن الأمم المتحدة اعتمدت تاريخياً على موظفين مؤهلين تأهيلاً عالياً ومتعددي اللغات يضعون خدمة المنظمة وأهدافها فوق أنفسهم وأسرهم والحياة الوظيفية لأزواجهم، وفي بعض الحالات فوق فرصهم في إنجاب الأطفال، وفوق سلامتهم الشخصية وفوق صحتهم النفسية. وبالنسبة لهذا الجيل من العمال الدؤوبين، كان النظام الموحد للأمم المتحدة واحداً من الجهات التي توفر أعلى الأجور وقت توظيفهم في هذا المجال. وعلى الرغم من تضائل هذا الجيل، فإنه لا يزال من الممكن الاعتماد عليه إذا لم يتواصل تخفيض استحقاقاته.

301 - أما بالنسبة للجيل الجديد، فإن هناك أرباب عمل آخرين، مثل مؤسسة بيل وميليندا غيتس (Bill & Melinda Gates Foundation)، وشركة البدائل الإنمائية (DAI Global, LLC)، وشركة كيمونيكس (Chemonics)، والوكالة الألمانية للتعاون الدولي، والمنندى الاقتصادي العالمي، ومعهد توني بلير للتغيير العالمي، يعرضون فرصاً أو مجموعات عناصر أجر مماثلة أو أفضل للتغيير الهادف، حيث اجتذبوا المواهب من البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية على حد سواء. ولاحظت لجنة التنسيق أن جيل الشباب لا يقدر جودة الأجر فحسب، بل يقدر أيضاً جودة رب العمل، وجودة التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وترتيبات العمل المرنة، وهي عوامل حاسمة لاجتذابهم لشغل الوظائف الميدانية. ويشدد التقرير على أنه على الرغم من أن الاستقصاء يشير إلى أنه قد لا يكون لدى الموظفين الحاليين الكثير من أرباب العمل البديل، فإن هذا يتوافر للموظفين الجدد، ومن ثم يلزم رفع مستوى مجموعة عناصر الأجر. ويلزم أن تكون مجموعة عناصر الأجر للموظفين الميدانيين جذابة بما يكفي لجذب أفضل الموظفين من المقر إلى الميدان، بما في ذلك عن طريق إعطاء الموظفين خيار إحضار أسرهم، وتوسيع نطاق تدبير المبلغ المدفوع على أساس تجريبي في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء ليشمل جميع مراكز العمل الميدانية، واستعراض الأماكن التي يدفع فيها بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسر؛ ولا ينبغي أن يكون الأمن هو العامل الوحيد، فقد تكون بعض مراكز العمل غير مناسبة للأسر لأسباب أخرى. ويتعين تنقيح إطار الراحة والاستجمام، مع مراعاة الصحة النفسية وكفاية وقت الإجازة، وذكر كمثال في هذا الصدد سياسات الدائرة الأوروبية للشؤون الخارجية والسياسات الألمانية. وترى لجنة التنسيق أنه ينبغي للمنظمات

توفير حوافز للموظفين للانتقال من المقر إلى الميدان والعودة منه إلى المقر، مع استعادة حافز التنقل لمراكز العمل من الفئة حاء. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي إجراء استعراض لمراكز العمل المصنفة في الفئة ألف فيما يتعلق ببدلات المشقة، لأن بعضها يحتاج إلى إجلاء طبي ويفتقر إلى السلع الأساسية. وشددت لجنة التنسيق على أن اجتذاب ألمع وأفضل العناصر في جيل الشباب للعمل في الأمم المتحدة وفي وظائف ميدانية، في سياقات غالباً ما تكون متقلبة، يشكل تحدياً كبيراً يتطلب نظاماً قوياً وجذاباً لعناصر الأجر والدعم.

302 - وذكر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن الاجتماع الأول بشأن مجموعة عناصر الأجر للموظفين الميدانيين كان بناء ومتعمقا، وكان له تأثير على الزملاء الذين يخدمون الأمم المتحدة وعلى أضعف الناس في العالم. وأشار الاتحاد إلى أن البيانات الميدانية قد تدهورت كثيراً منذ الاستعراض السابق، مما استلزم إدخال تحديثات على الاستحقاقات والبدلات من أجل ضمان أن يتمكن الزملاء من الإسهام بشكل كامل والمحافظة على صحتهم وسلامتهم وعلى صلاتهم بأحبائهم. وسلط الاتحاد الضوء على عدد من المسائل ذات الأولوية التي نوقشت في الاجتماع الأول للفريق العامل. ورحب الاتحاد بإنشاء فرقة عمل تقنية لاستعراض ظروف الحياة والعمل في مراكز العمل الميدانية، ولا سيما العوامل المتعلقة بالصحة والمدارس. وشدد الاتحاد على أن تدبير المبلغ المدفوع على أساس تجريبي في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء غير المصنفة على أنها مراكز لا يسمح فيها باصطحاب الأسر يوفر مرونة للأسر، وأيد الاتحاد توسيع نطاقها بدرجة كبيرة، حيث لن يؤدي ذلك إلى زيادة التكاليف وسيقلل المخاطر والخصوم المحتملة. وشدد على استقرار الموظفين وعائلاتهم. ودعا الاتحاد إلى القيام على وجه السرعة بتوسيع نطاق استحقاق الإجازة المعجلة لزيارة الوطن ليشمل على الأقل مراكز العمل من الفئة جيم وإعادة إنشاء مكان الانتداب الإداري. ومن شأن هذه التدابير أن تعزز الروابط الأسرية وتتصدى لتحديات مثل إعادة الأسر من مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة إلى الوطن، مما يشجع المزيد من النساء والآباء على شغل وظائف في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء.

303 - وفيما يتعلق ببذل المخاطر، ذكر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن تقييمات السلامة والأمن ضيقة للغاية وتستبعد خطر الجرائم العنيفة. ودعا الاتحاد إلى تنقيح عوامل بدل الخطر لتشمل هذا الخطر. وقال إن الزيادة في مراكز العمل التي يدفع فيها بدل الخطر تعكس عالماً أكثر خطورة بالنسبة لموظفي الأمم المتحدة، مما يجعل الراحة والاستجمام أكثر أهمية. ودعا الاتحاد إلى إعادة العمل ببذل الإقامة للراحة والاستجمام، حيث إن النظام الحالي يمنع بعض الموظفين من استخدام هذا النظام الهام. وفيما يتعلق بالنقل، لاحظ الاتحاد أنه مكلف، وقال إن الأجر الحالي يغطي التكلفة بالكاد. وأشار إلى أن أي تخفيضات أخرى يمكن أن تؤدي إلى مصروفات يتحملها الموظفون من مالهم الخاص وتثيهم عن التنقل. ويؤيد الاتحاد خيارات المبالغ المقطوعة المرنة لتنظيم عمليات الانتقال وفقاً للاحتياجات الفردية، مما يؤدي أيضاً إلى خفض التكاليف الإدارية للمنظمات. وأوضح أن الاتحاد يؤيد تنقل القوة العاملة، ولاحظ في هذا الصدد أن النقل القسري يثني الناس عن الانضمام ويعجل بمغادرة الموظفين المؤهلين. وتسهم الحوافز الإيجابية، مثل حافز التنقل، في الاحتفاظ بالموظفين وجذبهم إلى الوظائف الميدانية، مما يدعم المشاركة القوية في العمل. وفي حين يواصل فريق العمل عمله وتجري لجنة الخدمة المدنية الدولية مداولاتها بشأن النتائج التي تم التوصل إليها، يحذر الاتحاد من استخدام التجارب الشخصية وتقييم الترتيبات المؤسسية كنقاط مرجعية لتقييم الظروف الميدانية. وأكد الاتحاد أن الموظفين المدنيين الدوليين غالباً ما يقضون حياتهم المهنية بأكملها في مواقع ميدانية، بعيداً عن أحبائهم ووسائل الراحة العادية. وأشار إلى أن مقارنة مجموعة

عناصر الأجر في الأمم المتحدة بالخدمات الخارجية للدول الأعضاء مضللة، لأن مثل هذه المقارنات قد تدفع إلى تقديم طلبات للحصول على مزايا مثل بدلات السكن الممولة بالكامل. وشدد الاتحاد على أن الزملاء في الخطوط الأمامية يستحقون مجموعة عناصر أجر تمكنهم من عيش حياة متوازنة ينعمون فيها بالصحة أثناء خدمتهم لأكثر الناس ضعفاً في العالم.

304 - وأقرت لجنة الخدمة المدنية الدولية بالعمل الهام الذي يقوم به الفريق العامل في استعراض العناصر المتصلة بالميدان في مجموعة عناصر الأجر وأهميتها وتأثيرها على قدرة المنظمات على الوفاء بولاياتها. ولاحظت اللجنة أن الفريق العامل لم يحدد أي تناخلات في هذه المجموعة من عناصر الأجر في المرحلة الحالية. وفي هذا الصدد، أشارت اللجنة إلى أن الاستعراض المتعمق السابق قد أسفر عن تعديل وإلغاء بعض العناصر في مجموعة عناصر الأجر. ونوهت اللجنة أيضاً بالانفتاح والصراحة اللذين اتسم بهما تبادل الآراء أثناء مناقشة الفريق العامل، وأعربت عن تقديرها للمعلومات، التي يسرت فهم أفضل لمختلف العناصر.

305 - ولاحظ عدة أعضاء في اللجنة أن عالم العمل قد شهد تغيرات كبيرة منذ الاستعراض السابق، بما في ذلك نتيجة لجائحة كوفيد-19. ومع أن اللجنة اقترحت على الجمعية العامة دورة استعراض مدتها 10 سنوات لإجراء استعراضات شاملة في المستقبل على أساس عدة اعتبارات، فإن الاستعراض الجاري يتيح فرصة لمعالجة أثر هذه التغييرات على عالم العمل. ويشمل ذلك العمل عن بُعد، الذي يتيح فرصاً وتحديات على حد سواء، اعتماداً على السياق. إلا أنه لكي يستند الاستعراض على معلومات جيدة، سيكون من المهم أن تقدم المنظمات بيانات مصنفة بشكل كافٍ وأي معلومات أخرى ذات صلة حسب حاجة اللجنة. ومن شأن ذلك أن يمكن الأفرقة العاملة من تقييم أي مجالات تتطلب مزيداً من الدراسة في الاستعراض وتحديد أولوياتها. ويمكن أن تكمل هذه البيانات أيضاً نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2023، مما يسمح بإجراء تحليل أجدى وأشمل لأي مسائل وبنمذجة الآثار المترتبة على التفتيحات المحتملة التي قد يتفق عليها. وفي هذا الصدد، أشار بعض أعضاء اللجنة إلى أهمية البيانات المتعلقة باستقدام الموظفين والاحتفاظ بهم واستنفادهم.

306 - وشدد بعض أعضاء اللجنة أيضاً على أهمية توافر بيانات حسنة التوقيت وموثوقة عن التكاليف لضمان إجراء استعراض مستدير بالبيانات وقائم على الأدلة، يشمل تكاليف مصنفة لمختلف العناصر في مجموعة عناصر الأجر (بما في ذلك بدل المشقة، وحافز التنقل، وبدل الخطر، وبدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وبدل الإجلاء الأمني، والسفر للراحة والاستجمام، والسفر في إجازة معجلة لزيارة الوطن، والسفر لزيارة الأسرة، والمبلغ المدفوع على أساس تجريبي في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، والشحن بغرض الانتقال، ومنحة الاستقرار) لكل منظمة. وذكر أن هذه البيانات حاسمة بالنسبة للجنة لتقييم أي تفتيحات مقترحة.

307 - وسلطت شبكة الموارد البشرية الضوء على أن المنظمات تبذل قصارى جهدها لتوفير البيانات لدعم عمل الأفرقة العاملة، وسلطت الضوء على الجهود الجارية التي تبذلها أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين لتتسيق جمع هذه البيانات بالتعاون مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأوضحت أن هذه العملية كثيفة الاستخدام للموارد وأن اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى قامت، اعترافاً بأهميتها، بتخصيص بعض الأموال المنحاة جانباً لعام 2024 لهذا الغرض، بما في ذلك لتعزيز العمل على جمع البيانات المتعلقة باستقدام الموظفين والاحتفاظ بهم. وفي هذا الصدد، أشارت الشبكة إلى أن كل منظمة من المنظمات قد شكلت نظاماً مركزية داخلية خاصة بها لتخطيط الموارد وهياكل محاسبية بطريقة تستوعب متطلبات الإبلاغ التي وضعتها

هيئات الإدارة الخاصة بها، مما أدى إلى حالة قد لا تقوم فيها نظم الإبلاغ في المنظمات بجمع أو تصنيف البيانات المتعلقة بتكاليف الموظفين بنفس الطريقة.

308 - وسلط أعضاء اللجنة الضوء على أهمية مجموعة عناصر الأجر التي تدعم قدرة المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة على تنفيذ ولاياتها. وأشار عدة أعضاء في اللجنة إلى أن عمل المنظمات المشتركة في النظام الموحد في الميدان هو الأكثر تأثيراً بشكل مباشر وواضح على المستفيدين منها. وفي هذا الصدد، يكون بالتالي من الأمور البالغة الأهمية أن تكون لدى المنظمات القدرة على تنفيذ ولاياتها في المواقع الميدانية حيث يعمل الموظفون في بعض الأحيان في ظل ظروف صعبة للغاية، لا سيما في سياقات المساعدة الإنسانية. وقالوا إن كل عنصر من عناصر الأجر، من قبيل بدل الخطر، وبدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وبدل المشقة، وبدل الإجراء الأمني، يخضع غرضاً متميزاً وهاماً. وهذه العناصر تعكس الاعتراف المناسب بظروف الحياة والعمل المتزايدة الصعوبة والأوضاع الأمنية الهشة التي لا يمكن التنبؤ بها في أجزاء كثيرة من العالم، كما يتضح من زيادة عدد المواقع التي يدفع فيها بدل الخطر، والتي تنتشر في 24 بلداً ومنطقة في عام 2024، مقارنة بـ 12 بلداً ومنطقة في عام 2012 يخدم فيها الموظفون.

309 - وذكر عدة أعضاء في اللجنة أنه مع التسليم بأن دوافع الموظفين الذين يعملون في هذه الظروف كثيراً ما تكون فطرية وقائمة على شعور بالواجب لا على اعتبارات مالية، كما يتضح من مستويات المشاركة الأعلى نسبياً التي ظهرت من الاستقصاء العالمي للموظفين، فإنه لا ينبغي إعاقة هذه الدوافع بأي شكل من الأشكال أو اعتبارها أمراً مفروغاً منه، وهو ما من شأنه أن يضر بالمنظمات. وعلاوة على ذلك، عندما يواجه الموظفون أحداثاً مفاجئة وصادمة، بما في ذلك عمليات الإجراء المفاجئة، ينبغي أن يكون لديهم توقع معقول بأن رفاههم ورفاه أسرهم على رأس شواغل المنظمة. ومن شأن ذلك أن يزيد من مشاركتهم والتزامهم، مما يسمح لهم بتركيز طاقاتهم على عمل المنظمات التي يتبعونها.

310 - وذكر بعض أعضاء اللجنة أن عدم وجود تداخلات ظاهرة ينبغي، بحسب رأيهم، ألا يعتبر مؤشراً على أن مجموعة عناصر الأجر مثلى أو أنه لا يمكن إدخال مزيد من التحسينات على العناصر المتصلة بالميدان. ورأوا أن من المهم، في أي استعراض شامل، تحديد الأولويات أولاً ثم النظر في أفضل السبل لمعالجتها، بما في ذلك عن طريق إزالة أو تقليل العناصر التي يثبت افتقارها إلى الكفاءة والفعالية. وشددوا أيضاً على أن ضرورة أن يكون استعراض عناصر الأجر واقعياً من الناحيتين المالية والسياسية. ورأوا أن تصاعد تكاليف الموظفين وأي أثر ذي صلة ينبغي أن يكون مصدر قلق للجميع قبل أن يؤدي إلى آثار سلبية محتملة على الموظفين، مثل إلغاء الوظائف أو تجميد التعيينات. وفي هذا الصدد، ينبغي الاعتراف بأنه لا يمكن معالجة جميع المشاكل بالوسائل النقدية، بما في ذلك عن طريق إضافة المزيد من البدلات. ويمكن أن تكون التدابير أو الحوافز غير النقدية، بما في ذلك فرص الترقية، عناصر هامة في مجموعة عناصر الأجر، ويمكن أن تكون في بعض الأحيان أكثر أهمية من أي تدبير مالي. وأعربوا أيضاً عن اعتقادهم بأنه سيكون من الصعب أن تقدم إلى الجمعية العامة أي تقنيات مقترحة تستند حصراً إلى التصورات.

311 - وأشار عضو في لجنة الخدمة الدولية إلى أحكام المادة 101 من الميثاق، التي تنص على أنه ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة. وتفسير اللجنة هو أن هذه الأحكام ينبغي أن تغلب على الاعتبارات الأخرى. وسلم أعضاء آخرون في اللجنة بأن نظام الأجور يستند إلى مبدأ نوبلمير، الذي يقصد

به اجتذاب موظفين من جميع الدول الأعضاء، بمن فيهم الموظفون من الخدمة المدنية الوطنية التي تتقاضى فيها أعلى الأجور. ومبدأ نوبلمير هو الوسيلة التي يتعين بها تحقيق الأحكام الأساسية المتعلقة بالكفاءة والمقدرة والنزاهة، على النحو الذي يدعو إليه الميثاق، فيما يتعلق بالفئة الفنية والفئات العليا.

312 - وذكر بعض أعضاء اللجنة أن حافز التنقل هو تدبير يرمي إلى تشجيع ثقافة التنقل وأن الوقت قد حان لدراسة أثره. وأشاروا إلى أن التنقل ينظمه عدد متزايد من المنظمات وأنهم لا يرون الأساس المنطقي لتقديم حافز للتنقل في المنظمات التي يكون فيها التنقل إلزامياً بالفعل. أما في الحالات التي يكون فيها التنقل غير إلزامي، فقد تساءلوا عما إذا كان هناك أي دليل يدعم التأثير المحفز لحافز التنقل. ولذلك أشاروا إلى أن الوقت ربما حان لإلغاء حافز التنقل. وأشار أيضاً إلى أن الموظفين الذين يعملون في مراكز العمل من الفئة حاء لفترات طويلة من الزمن يعوقون جهود التنقل، وينبغي النظر في كيفية معالجة ذلك، بما في ذلك ما إذا كان هناك فرق كاف في عناصر الأجر بين الفئة حاء والمواقع الأخرى لحفز التنقل إلى الميدان. ويرى بعض أعضاء اللجنة أنه يمكن تحسين حفز التنقل بربطه بالترقية. وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن اهتمامهم بالاطلاع على بيانات عن مجموع عدد الوظائف في كل منظمة والمصنفة على أنها خاضعة لمبدأ التناوب ومجموع عدد تنقلات الموظفين التي تحدث بين مراكز العمل وفيما بين المنظمات المشتركة في النظام الموحد.

313 - وأبلغ برنامج الأغذية العالمي اللجنة بأن 90 في المائة من موظفيه الدوليين ينتقلون ويعملون في وظائف خاضعة لمبدأ التناوب، أي 2 350 وظيفة من أصل 2 621 وظيفة. ومن خلال برنامج التنقل لديه، يتناوب كل سنة ما بين 400 و 500 موظف، معظمهم بين مراكز العمل في الميدان. وذكر أيضاً أن موظفي البرنامج، الذي هو منظمة ميدانية يعتمد عملها بشكل كبير على التنقل، يعملون في أبعد المواقع ويعملون في ستة أو سبعة مواقع أو حتى أكثر على مدار حياتهم المهنية. وتأتي هذه الحياة المهنية بتكلفة باهظة، لا مالياً فحسب، بل أيضاً تكلفة شخصية كبيرة يتحملها الموظفون وأسرهم، وهو أمر يجب الاعتراف به. وشدد البرنامج على أهمية تحفيز الموظفين على مواصلة التنقل طوال حياتهم المهنية، وليس فقط التنقل لمرة واحدة، وعلى الدور الحاسم لحافز التنقل في هذا الصدد. وشدد البرنامج على أن أي تخفيض أو إلغاء تدريجي لحافز التنقل سيؤثر سلباً على قدرته على اجتذاب الموظفين في الميدان والاحتفاظ بهم، وعلى قدرته في نهاية المطاف على خدمة المستفيدين من خدماته والوفاء بولايته.

314 - ولاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية أنه ينبغي النظر بعناية في الحوافز غير النقدية، مثل ربط فرص الترقية بالتنقل. ولوحظ أن بعض المنظمات الأعضاء في الفريق العامل ذكرت أنه في حين قد تبدو هذه التدابير جذابة للوهلة الأولى، فإن هناك حاجة إلى توخي الحذر، نظراً لما يمكن أن يترتب على ذلك من آثار سلبية على أولويات الموارد البشرية الأخرى مثل زيادة التنوع. ولاحظت اللجنة الصعوبات التي ذكرتها بعض المنظمات في اجتذاب عدد كاف من الطالبات من النساء والمرشحات الأصغر سناً لشغل وظائف في الميدان. وأعرب عن رأي مفاده أن التنقل من مراكز العمل من الفئة حاء إلى مراكز العمل الميدانية يكون أسهل نسبياً عندما تكون الوظائف متشابهة بين مراكز العمل هذه وتوجد نسبة مماثلة من الوظائف بينها. ونوه بعض أعضاء اللجنة بالمعلومات الواردة في تقرير الفريق العامل المستمدة من مختلف المنظمات، والتي تبين التقدم المحرز في معالجة مسائل استقدام الموظفين والاحتفاظ بهم، بما في ذلك اجتذاب المزيد من النساء إلى الوظائف الميدانية، بما في ذلك في المناطق التي يكون تمثيلهن فيها ناقصاً بشكل خاص. ولوحظ أن الحوافز غير المالية، بما في ذلك تعزيز ثقافة مكان العمل وتحسين القيادة والإدارة، كانت أساسية. وأثيرت أيضاً مسألة دعم الزوجين الموظفين باعتبارها مسألة تتطلب مزيداً من الاهتمام.

315 - وأبلغت اللجنة بأن مفهوم الترقيات لا وجود له في حد ذاته في المنظمات المشتركة في النظام الموحد، التي لديها نظام رتب في الوظائف يُطلب بموجبه من الموظفين التقدم بطلبات واختيارهم على أساس تنافسي لمعظم الوظائف الشاغرة. وأعرب أيضا عن رأي مفاده أن هناك تكلفة لتواتر التنقل، يمكن أن تستلزم في النظام الموحد الانتقال من مركز عمل صعب إلى آخر، بدلا من الانتقال إلى العواصم أو المدن الكبرى الأخرى فقط ذات المرافق الأفضل عموما، كما في حالة الخدمة الخارجية. وقد أبلغت بعض المنظمات الفريق العامل بالمسائل المتعلقة بالتمثيل الجغرافي، حيث يأتي الموظفون في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء من مختلف أنحاء العالم من الموظفين في مراكز العمل التي بها مقار. وقد أشارت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، على سبيل المثال، إلى أنه "في المتوسط، ورد 109 طلبات من بلدان 'الجنوب' مقارنة بـ 25 طلبا من بلدان 'الشمال' لشغل وظائف ميدانية".

316 - واتفقت لجنة الخدمة المدنية الدولية عموما أيضا على أنه ينبغي النظر في اتخاذ تدابير للتخفيف من الصعوبات الناجمة عن انفصال الأسر في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر وغيرها من مراكز العمل الصعبة، بما في ذلك نقل الأسر إلى مواقع قريبة تسمح بحدوث لقاءات أكثر تواترا. وأشار أيضا إلى أن ذلك يمكن أن يزيد من المرونة التشغيلية، ويساعد على ملء الوظائف في أصعب مراكز العمل، ويدعم الموظفين ذوي المسؤوليات الأسرية. وأعربت الأمم المتحدة عن تأييدها لهذه الاعتبارات مع الإشارة إلى أنه سيتعين أيضا النظر في مسائل من قبيل اتفاقات البلد المضيف، وترتيبات منح التأشيرات للأسر في المواقع القريبة، وتدابير تخفيف المخاطر الأمنية لهذه الأسر.

317 - وأعرب أيضا بعض أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أنه ينبغي النظر في إدخال مزيد من المرونة وتوسيع مجال الاختيار عن طريق توسيع نطاق تدبير المبلغ المدفوع على أساس تجريبي في مراكز العمل المصنفة في الفئتين دال وهاء ليشمل فئات أخرى من مراكز العمل، مع تناقص المبالغ استنادا إلى تصنيف مركز العمل من حيث المشقة. وذكر أعضاء آخرون أنه ينبغي إجراء تقييم كامل على النحو الذي طلبته الجمعية العامة قبل النظر في أي اقتراح لتوسيع نطاق تدبير المبلغ المدفوع على أساس تجريبي. وأشار بعض المشاركين في الفريق العامل 3 إلى أنه لا ينبغي الخلط بين مسألة مراكز العمل التي لا يسمح فيها للموظفين باصطحاب أسرهم لاعتبارات أمنية ومسألة مراكز العمل التي تحول فيها الظروف الصعبة التي لا علاقة لها بالأمن دون اصطحاب بعض الأسر بسبب ظروفها الخاصة. وفي هذا الصدد، رأى بعض أعضاء اللجنة أنه يمكن أيضا النظر في تبسيط بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة والمبلغ المدفوع بموجب التدبير التجريبي لتجنب أي انطباع بشأن كثرة البدلات.

318 - وفيما يتعلق بمسألة الإعاقة، أيدت لجنة الخدمة المدنية الدولية استكشاف التدابير التي من شأنها أن توفر للموظفين ذوي الإعاقة أو الذين يكون أفراد من أسرهم من ذوي إعاقة تيسيرات وتمكنهم من الاضطلاع بمهام في الميدان. وفي هذا الصدد، ذكر بعض أعضاء اللجنة استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. ومن شأن ذلك أن يضع الأمم المتحدة في الطليعة فيما يتعلق بهذه القضايا ويجعلها مثالا يُحتذى به.

319 - وفيما يتعلق بمسألة ترتيبات العمل عن بعد من خارج مركز العمل الذي يكلف الموظفون بالعمل فيه، اتفق أعضاء اللجنة على أنه ينبغي للفريق العامل أن ينظر في آثار هذه الترتيبات على العناصر المتصلة بالميدان، ولا سيما فيما يتعلق بموعد وكيفية تعديلها أو تقليصها. ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أن ترتيبات العمل عن بعد من خارج مركز العمل يمكن أن تسمح في بعض الحالات للمنظمات باجتذاب المزيد من النساء، ولا سيما من يضطلعن بمسؤوليات الرعاية، ويمكن أيضا أن تدعم الرجال الذين يضطلعون

بمسؤوليات الرعاية. ويمكن أيضا استخدام هذه الترتيبات استخداما استراتيجيا كجزء من تدابير تخفيف المخاطر، كما هو الحال في مراكز العمل التي قد تطبق فيها تدابير أمنية مشددة، للحد من عدد الموظفين الذين قد يلزم إجلاؤهم، مما يقلل من تكاليف الإجلاء المرتبطة بذلك.

320 - وفيما يتعلق ببعض العناصر الأخرى، رأى بعض أعضاء اللجنة أن هناك حاجة إلى معالجة أي أوجه تضارب في تنفيذ استحقاق الراحة والاستجمام، واقترحوا أن يدرس الفريق العامل السبل الكفيلة بتنفيذ الاستحقاق على نحو أكثر إنصافا. ولاحظت اللجنة أيضا أن الفريق العامل أثار الحاجة إلى استعراض استحقاق السفر لزيارة الأسرة في ضوء الأحكام المتعلقة باستحقاق الإجازة المعجلة لزيارة الوطن، وأن الفريق سيواصل النظر في هذه المسائل.

321 - ولاحظت اللجنة أن استعراض المنهجية المتعلقة بالمشقة ستضطلع به فرقة عمل تقنية ينشئها الرئيس، وتعمل تحت رعاية الفريق العامل لاستعراض ظروف الحياة والعمل في مراكز العمل الميدانية. وستعرض المنهجية المقترحة بعد ذلك على اللجنة للنظر فيها والموافقة عليها. ولاحظت اللجنة أنه سيتم وضع جدول زمني وإبلاغ اللجنة به في وقت لاحق.

322 - وشددت اللجنة على أهمية تحقيق التوازن بين جميع بارامترات الاستعراض بصيغته المعروضة على الجمعية العامة. وشلم بأن تحقيق التوازن بين جميع البارامترات سيتطلب قدرا من التقدير ومزيدا من النظر من جانب اللجنة حالما يحرز مزيد من التقدم ومع وضع خيارات في هذا الصدد. وأعربت اللجنة عن تقديرها للتقدم الذي أحرزه الفريق العامل حتى الآن في تحديد المسائل التي ينبغي النظر فيها والتي ينبغي أن يتواصل استعراضها بعناية في عمله الجاري.

قرارات اللجنة

323 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علماً بالتقدم الذي أحرزه الفريق العامل؛
- (ب) أن تشير إلى البارامترات والأهداف والمعايير والمنطلقات المتفق عليها سابقاً للاستعراض وأن تطلب إلى الفريق العامل 3 أن يقدم مقترحات وخيارات لمعالجتها كلها؛
- (ج) أن تطلب إلى الفريق العامل 3 أن يأخذ في الاعتبار المسائل التي أثارت في مناقشات اللجنة؛
- (د) أن تطلب إلى المنظمات أن تقوم، من خلال شبكة الموارد البشرية، بتزويد أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، بالإضافة إلى الفقرة 5 (ج) من استنتاجات الفريق العامل، ببيانات مفصلة عن النفقات المقدرة، مصنفة حسب كل عنصر من العناصر قيد استعراض الفريق العامل 3 المتضمنة في مجموعة عناصر الأجر، لضمان اتخاذ قرارات مستنيرة، بحلول الجولة المقبلة من اجتماعات الفريق العامل في عام 2025؛

(هـ) أن توصي بأن توزع الجمعية العامة إلى المنظمات الواقعة في نطاق اختصاصها بأن تقدم بانتظام إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية قبل دورتها الصيفية المبالغ التي أنفقت (بدولارات الولايات المتحدة) خلال السنة السابقة على البدلات/الاستحقاقات الميدانية، تماشيا مع دورة الميزانية، لدعم اتخاذ قرارات مستنيرة.

الفصل الخامس

شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً

ألف - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في كينغستون

324 - بناء على منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً في مراكز العمل خارج المقار (المنهجية الثانية للدراسات الاستقصائية)، أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة استقصائية في كينغستون، متخذة حزيران/يونيه 2023 تاريخاً مرجعياً لها. وكانت هذه أول دراسة استقصائية تنتظر فيها اللجنة منذ تنفيذ المنهجية المنقحة. واستُكملت الدراسة الاستقصائية ببيانات من أصحاب العمل الـ 10 الذي طُلب منهم ذلك.

325 - وترد في المرفق الثاني والثلاثين لهذا التقرير جداول المرتبات الجديدة وبدلات الإعالة المنقحة للموظفين من فئة الخدمات العامة والموظفين الوطنيين الفنيين لدى منظمات النظام الموحد في كينغستون، على النحو الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقرها في كينغستون.

326 - وتزيد جداول المرتبات الموصى بها للمنظمات التي يوجد مقرها في كينغستون المبينة في المرفق الثاني والثلاثين بنسبة 21,75 في المائة عن جدول مرتبات فئة الخدمات العامة الحالي، وبنسبة 13,50 في المائة عن جدول مرتبات الموظفين الفنيين الوطنيين. وتصل أعلى نقطة في الجدول المقترح، خ ع-7/د 10، إلى 6 145 695 دولاراً جامايكياً، أو 40 162 دولاراً من دولارات الولايات المتحدة بسعر الصرف المطبق في حزيران/يونيه 2023 البالغ 153,021 دولاراً جامايكياً لكل دولار من دولارات الولايات المتحدة. وفي 1 حزيران/يونيه 2023، كان الأجر الصافي (الراتب الأساسي الصافي مضافاً إليه تسوية مقر العمل) من الرتبة ف-1/د 1 يبلغ 60 441 دولاراً. وقُدّر مجموع الآثار المالية السنوية المترتبة على تنفيذ جدول المرتبات الموصى به وبدل الإعالة المنقح بمبلغ 498 063 دولاراً.

باء - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في روما

327 - بناء على منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة على موظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً في مراكز العمل خارج المقار (المنهجية الأولى للدراسات الاستقصائية)، أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة استقصائية في روما، متخذة تشرين الثاني/نوفمبر 2023 تاريخاً مرجعياً لها. واستُكملت الدراسة الاستقصائية ببيانات من أصحاب العمل الـ 20 الذين طُلب منهم ذلك.

328 - ويرد في المرفق الثالث والثلاثين لهذا التقرير جدول المرتبات الجديد وبدلات الإعالة المنقحة للموظفين من فئة الخدمات العامة لدى منظمات النظام الموحد في روما، على النحو الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقرها في روما.

329 - ويزيد جدول المرتبات الموصى به للمنظمات التي توجد مقرها في روما الوارد في المرفق الثالث والثلاثين بنسبة 3,8 في المائة عن الجدول الحالي لفئة الخدمات العامة. ووصلت أعلى نقطة في الجدول المقترح، خ ع-7/د 16، إلى 93,544 يورو، أو 100,262 دولاراً بسعر الصرف المطبق في حزيران/يونيه

2024 البالغ 0,933 يورو لكل دولار من دولارات الولايات المتحدة. وفي 1 حزيران/يونيه 2024، كان هذا المبلغ يناهز الأجر الصافي لموظف برتبة ف-7/3 (باحتساب صافي المرتب الأساسي مضافاً إليه تسوية مقر العمل). وقُدِّر مجموع الآثار المالية السنوية المترتبة على تنفيذ جدول المرتبات الموصى به وبديل الإعالة المنفتح بمبلغ 2 712 000 يورو أو 2 906 000 دولار.

الفصل السادس

شروط الخدمة في الميدان

ألف - دفع مبلغ عوضاً عن منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، غير المصنّفة على أنها من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة - تعديل المستوى (الرصد)

330 - قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية، في عام 2018، دفع بدل مخفّض لقاء الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، قدره 15 000 دولار سنوياً لمن لديهم مُعالون مستحقون من الموظفين العاملين في مراكز العمل المصنّفة ضمن فئتي المشقة دال أو هاء، وذلك بدلاً من جلب مُعاليمهم المستحقين إلى مراكز العمل. واعتبرت اللجنة أن الفروق بين مراكز العمل المصنّفة على أنها، لاعتبارات السلامة والأمن، مراكز لا تسمح باصطحاب الأسرة، وتمنع بالتالي على الموظفين اصطحاب أسرهم لكنها تمنحهم بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، وبين مراكز العمل من فئتي المشقة دال وهاء غير المصنّفة على أنها من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة، ولا ينطبق عليها بالتالي هذا المنع. وبمراعاة لمبدأ الإنصاف، قرّرت اللجنة الموافقة على مبلغ قدره 15 000 دولار، وهو مبلغ يقلّ بحوالي 25 في المائة عن بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، لتُظهر بذلك الظروف المختلفة المنطبقة على مراكز العمل التي لا يتوفر فيها للموظفين خيار اصطحاب أسرهم مقارنة بمراكز العمل التي يتوفّر فيها هذا الخيار. أما إذا تم اصطحاب أي من المعالين المستوفين لشروط الاستحقاق للاستقرار به في مركز العمل، فإنّ هذا البديل لا يُدفع. وقررت الجمعية العامة، في قرارها 273/73، أن يُمنح مبلغ 15 000 دولار في مراكز العمل المصنّفة ضمن فئة المشقة هاء فقط وعلى أساس تجريبي. وطلبت أيضاً إلى اللجنة أن تقدم لها في دورتها الخامسة والسبعين توصية بشأن دفع هذا المبلغ، بما في ذلك إمكانية الاستمرار في دفعه، وذلك استناداً إلى استعراض يُجرى للأثر الناجم عن هذا الإجراء، في أمور منها التخطيط للقوة العاملة، داخل مراكز العمل بمختلف فئاتها التي تشمل مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة، وللتكلفة الفعلية العائدة على كاهل المنظمات.

331 - وفي عام 2020، قررت الجمعية العامة، في قرارها 245/75 ألف، مواصلة المشروع التجريبي لعام 2021، على أن يكون من المفهوم أن هذا المبلغ لا يُدفع إلا للموظفين المستحقين عندما يلتحقون فعلاً بمراكز عملهم المعنية. وطلبت الجمعية إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تُقدّم لها في دورتها السادسة والسبعين توصية بشأن دفع هذا المبلغ، بما في ذلك إمكانية الاستمرار في دفعه.

332 - وفي عام 2021، وفي سياق تقرير التقييم الشامل لمجموعة عناصر الأجر، خلّصت لجنة الخدمة المدنية الدولية، على أساس البيانات والتجارب التي قدمتها المنظمات والموظفون على السواء، إلى أنّ الإجراء التجريبي كان بمثابة تدبير مفيد جداً في اجتذاب الموظفين إلى مراكز العمل المنطوية على مشقة بالغة التي يكون فيها تنفيذ الولايات المسندة إلى المنظمات في غاية الأهمية. وأبلغت اللجنة الجمعية العامة بأن تنفيذ الإجراء التجريبي في مراكز العمل من الفئة هاء، كان ناجحاً وتبيّن أنه من الأدوات المفيدة والفعالة. وأوصت الجمعية بإضفاء الطابع الرسمي على الإجراء التجريبي وبمواصلة دفع البديل المخفّض لقاء الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، البالغ 15 000 دولار سنوياً، بدلاً من استحقاقات اصطحاب الأسرة، متى انطبق ذلك. وأشارت اللجنة أيضاً إلى قرارها الصادر في عام 2018 بشأن دفع مبلغ مخفّض من بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة لفائدة مراكز العمل من الفئة

دال غير المصنّفة على أنها من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة، وأوصت بأن يشمل التدبير تلك الفئة. وقررت الجمعية، في قرارها 240/76، مواصلة المشروع التجريبي المتمثل في منح مبلغ 15 000 دولار سنوياً في مراكز العمل من الفئة هاء، ومنح مبلغ 14 000 دولار سنوياً، للموظفين المستحقين في مراكز العمل من الفئة دال التي لا تسمح باصطحاب الأسر حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024، وعلى أن يكون من المفهوم أن هذا المبلغ لا يُدفع إلا للموظفين المستحقين عندما يلتحقون فعلاً بمراكز عملهم.

333 - وفي القرار 240/76، طلبت الجمعية العامة أيضاً إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم لها في دورتها التاسعة والسبعين توصية بشأن الدفع، استناداً إلى استعراض مستفيض يُجرى للأثر الناجم عن هذا الإجراء، في أمور منها التخطيط للقوة العاملة، داخل مراكز العمل بمختلف فئاتها، بما في ذلك مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة، وللتكلفة الفعلية العائدة على كاهل المنظمات.

334 - وفي 1 كانون الثاني/يناير 2024، ومن مجموع مراكز العمل البالغ عددها 568 مركزاً المصنّفة في إطار نظام المشقة، كان هناك 33 من مراكز عمل الفئة هاء، في 21 بلداً، و 13 من مراكز عمل الفئة دال، في 7 بلدان، غير مصنّفة على أنها من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة، ولكنها مستوفية لشروط الاستفادة من الإجراء التجريبي. وعندما تمت الموافقة على الأخذ بهذا الإجراء التجريبي، اعتبرا من 1 كانون الثاني/يناير 2019، لم يكن 26 مركزاً من مراكز العمل المصنّفة ضمن الفئة هاء قد صُنّف على أنه من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة، وبذلك لم يكن مستوفياً لشروط الاستفادة من هذا الإجراء. وفقاً لأحدث إحصاءات مجلس الرؤساء التنفيذيين، بلغ عدد الموظفين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء 526 موظفاً حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022.

335 - وحصلت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على تعليقات من المنظمات التي لديها معظم الموظفين في مراكز العمل المعنية، وهي برنامج الأغذية العالمي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وذكر برنامج الأغذية العالمي أن الإجراء التجريبي كان، كما في السابق، تدبيراً مفيداً ساعد على شغل الشواغر في مراكز العمل التي تعاني من ظروف صعبة للغاية، مشيراً إلى أنه على الرغم من عدم تصنيفها رسمياً باعتبارها من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة، فإن هذه الصفة تنطبق عليها فعلاً بسبب عدم كفاية المرافق. وتؤدي إدارة أسرتين معيشيتين إلى ضغوط مالية وتؤثر بشكل خطير على رفاه الموظفين وصحتهم النفسية وعلى الحياة الشخصية لأسرهم، وتمس بقدرة البرنامج على الاحتفاظ بهم. وأعربت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين عن تقديرها لقرار الجمعية العامة بمنح بدلات سنوية للموظفين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء غير المصنّفة باعتبارها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، مؤكدة على ضرورة تكييف حزمة التعويضات لمراكز العمل التي لم تصنف باعتبارها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة لأسباب أمنية، ولكن لا يستطيع الموظفون فيها اصطحاب معاليهم بسبب عدم وجود مرافق صحية أو تعليمية ملائمة أو بسبب العزلة الاجتماعية. وهذه المرونة الممنوحة للموظفين من خلال هذا التدبير التجريبي دعمتهم في إعالة أسرتين معيشيتين بسبب عدم كفاية المرافق، مما ساهم بشكل إيجابي في معدلات الاحتفاظ في سياق كان من الصعب فيه اجتذاب الموظفين المؤهلين إلى مراكز العمل الشاقة.

المناقشة التي دارت في لجنة الخدمة المدنية الدولية

336 - شددت شبكة الموارد البشرية على فعالية الإجراء التجريبي في تعزيز جاذبية مراكز العمل ذات الظروف الصعبة. فعلى الرغم من عدم تعيينها رسمياً باعتبارها مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب

الأسرة، فلا تسمح هذه المراكز فعلاً باصطحاب الأسر، لأن الموظفين في الواقع لا يستطيعون اصطحاب أسرهم إليها بسبب عدم كفاية المرافق الصحية والتعليمية أو بسبب العزلة الاجتماعية. وتوفر التدابير المنفذة من خلال الإجراء التجريبي على الموظفين الاضطراب إلى اتخاذ قرار بشأن ترك أسرهم في مراكز عملهم السابقة أو في وطنهم الأصلي دون الحصول على أي تعويض يتناسب مع إدارة أسرتين معيشيتين. ويؤدي ذلك إلى تخفيف الضغوط المالية والآثار السلبية على الرفاهية والصحة العقلية، مما ساعد في نهاية المطاف في جهود الاحتفاظ بالموظفين. وبالنتيجة، أيدت الشبكة استمرار تدبير الدعم.

337 - ورأى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن المشروع التجريبي الذي بدأ في عام 2018 يمثل خطوة إيجابية في معالجة التحديات الفريدة التي يواجهها الموظفون المنتشرون في مراكز العمل المعنية. وأبرز الاتحاد أيضاً التحديات التي تواجهها المنظمات في استقدام المواهب الكفؤة إلى هذه المواقع، بما في ذلك ضرورة توفير الحوافز المناسبة لاجتذابهم. وأشار الاتحاد إلى عدة عوامل يجب أخذها في الاعتبار عند تقييم أثر وفعالية التدبير التجريبي. فأما الأول فكان المشهد المتطور بشكل غير متوقع لتصنيفات مراكز العمل. وأما الثاني فكان إجراء دراسة مستفيضة للأثر المالي المترتب على إعالة أسرتين معيشيتين. ولدى البرنامج والمفوضية روايات موثقة جيداً عن التحديات المستمرة التي يواجهانها في الاحتفاظ بالموظفين ودعم رفاهيتهم في البيئات النائية. ويلاحظ الاتحاد أن مراكز العمل المستوفية للشروط أخذت في التناقص، مما يثبت بشكل أكبر الطابع الديناميكي لتصنيف مركز العمل من حيث المشقة. ومن خلال الرصد والتعديل المستمرين، من المرجح أن يتطور مشهد التصنيف هذا بشكل أكبر. وبالتالي، يعرب الاتحاد عن تقديره للتوصية بمواصلة المشروع التجريبي بمستواه الحالي، وللوصية كذلك بطلب وقت إضافي لإجراء الاستعراض. ويبقى أن نرى في أي سياق سيتم تناول المشروع التجريبي في الاستعراض الجاري لمجموعة عناصر الأجر. ويرى الاتحاد أن من الأهمية بمكان تحقيق مجموعة عادلة من عناصر الأجر للموظفين تسفر عن تقليل المشقة والتحفيز على التنقل. وبصرف النظر عن التأثير على الموظفين المعنيين، ينبغي أيضاً النظر بعناية في الآثار المترتبة على التخطيط للقوة العاملة والتكاليف التنظيمية ورفاه الموظفين في مراكز العمل الشاقة. وعلى هذا النحو، أُشير إلى الجهات صاحبة المصلحة أن تواصل حوارها البناء وتقدم البيانات في أوانه، بما يشمل ما يتعلق منها بمعدل استخدام البدلات، بهدف كفالة اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن هذه المسألة.

338 - وأشارت لجنة التنسيق إلى أن هذا البرنامج التجريبي يحظى بالتقدير من قبل الموظفين بالنظر إلى أن ليس جميع مراكز العمل باصطحاب الأسرة مناسب للأسر. وكان الموظفون يضطرون، قبل الاستفادة من هذه الميزة، إلى إيواء أسرهم في أماكن أخرى على نفقتهم الخاصة. وتؤيد لجنة التنسيق توسيع نطاق الميزة لتشمل مراكز العمل من الفئة دال، ولكنها تؤيد أيضاً منح الموظفين خيار استخدام الميزة في جميع مراكز العمل الميدانية. وفي سياق التغيرات التي تعصف بسوق العمل وفي ظل الافتراضات الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين، لا يرغب جميع الموظفين الجدد والحاليين في جلب أسرهم المعالة معهم إلى الميدان. وفي هذا السياق، لاحظت لجنة التنسيق أن الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة تقدم منحة عالية طوعية منفصلة لجميع مراكز العمل.

339 - وأقر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بأزمات السيولة السائدة في المنظمات وأعرب عن تقديره لقرار الجمعية العامة بمنح مبلغ 14 000 دولار أو 15 000 دولار سنوياً للموظفين بدلاً من اصطحاب المعالين المستحقين إلى مراكز العمل الشاقة من الفئتين دال وهاء، على التوالي. ويهدف هذا

التدبير إلى تخفيف العبء المالي المترتب على إعالة أسرتين معيشيتين عن عاتق الموظفين الذين يفضلون عدم اصطحاب أسرهم إلى مراكز العمل المستوفية للشروط. ويؤيد الاتحاد التوصية بمواصلة الدفع التجريبي لأنه سيخلف أثرا إيجابيا على الاحتفاظ بالموظفين، ويجذب أفضل الأشخاص وأذكاهم للعمل لدى الأمم المتحدة في مراكز العمل الشاقة.

340 - وشارك أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية في مناقشة بشأن المشروع التجريبي، معترفين بأهميته باعتباره مبادرة محورية منبثقة عن قرار اتخذته اللجنة والجمعية العامة في عام 2018. وأشار أيضا إلى أن المبلغ المحدد للبرنامج التجريبي يرتبط ببديل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، بما في ذلك الغرض المشترك المتمثل في تحمل تكاليف أسرة معيشية ثانية. وأقرت اللجنة بفائدة المشروع التجريبي في إتاحة الخيارات للموظفين، لا سيما فيما يتعلق باصطحاب المعالين المستحقين في أصعب مراكز العمل التي لم تحدد رسميا على أنها مراكز لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. ومع أخذ ذلك في الاعتبار، وافقت اللجنة على أنه سيكون من المناسب مواصلة المشروع التجريبي والاستفاضة في دراسته في سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر. واعتُبر الاقتراح الذي قدمه الفريق العامل 1 بشأن الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر اقتراحا مفيدا، ويمكن أن يدرس الفريق العامل 3 المعني بالاستحقاقات المتصلة بالميدان، الذي قد يأتي بوجهات نظر أخرى، إمكانية مواصلة النظر في ما إذا كان من المناسب توسيع نطاق العمل بالدفع التجريبي إلى مراكز عمل أخرى. وأيدت اللجنة استمرار المشروع التجريبي.

341 - وأثار أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية شواغل بشأن القيود التي تحد من المشروع التجريبي، لا سيما في معاملته المراكز المصنفة على أنها من المراكز التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة مقارنة بالمراكز المصنفة على أنها صعبة ولكنها غير مصنفة على ذلك النحو. وأبرز بعض الأعضاء الفوارق في التعويضات، إذ إن الموظفين المعيّنين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة يحصلون على بدلات أعلى مقارنة بنظرائهم العاملين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء المصنفة على أنها لا تسمح باصطحاب الأسرة. ويبرز هذا التفاوت التحديات العملية التي يواجهها الموظفون، فهم كثيرا ما يمتنعون عن خيار اصطحاب أسرهم بسبب عدم كفاية البنى التحتية والمرافق الأساسية وليس بسبب الاختيار الفعلي. ثم ركزت المناقشة على إمكانية إدخال تعديلات على التدبير التجريبي، لا سيما بالنظر إلى خضوعه الوشيك للاستعراض في إطار تقييم أوسع لمجموعة عناصر الأجر. وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن تقديم هذا المبلغ سيشكل، بغية كفاءة تجديد شباب النظام الموحد، ودعم الموظفين في أصعب مراكز العمل، والتشجيع على التنقل، استخداما أفضل للموارد من بعض الاستحقاقات الحالية، من قبيل حافز التنقل.

342 - وأشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى ضرورة إجراء تحليل متعمق لاستخدام البدلات وأثره بناء على طلب الجمعية العامة، مع الاعتراف بالوقت اللازم لإجراء هذا التقييم بشكل مستفيض على أساس البيانات القوية التي سترد من المنظمات. وعلاوة على ذلك، أكد أعضاء اللجنة على أهمية المشروع التجريبي في تيسير الاحتفاظ بالموظفين ودعم رفاهية الأفراد المنتشرين في البيئات الميدانية الصعبة. وجرى النظر في استقراء إمكانية توسيع نطاق المشروع التجريبي ليشمل جميع مراكز العمل. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن هذا التوسيع سيوفر للموظفين المرونة والاختيار، بما يتناسب مع ظروفهم الشخصية المختلفة، بما في ذلك التكيف مع واقع أن الشريكين أو الزوجين موظفان وتوفير الدعم العادل لجميع الموظفين.

343 - وبالنظر إلى المناقشات، عززت لجنة الخدمة المدنية الدولية الحاجة إلى دراسة المشروع التجريبي في سياق مجموعة عناصر الأجر الشاملة بهدف كفاءة الإحاطة به من جميع جوانبه وعدم وجود أي وجه

من أوجه التداخل. ونتيجة لذلك، سيلزم تمديد المشروع التجريبي اعتبارًا من 1 كانون الثاني/يناير 2025 لضمان إمكانية دراسته بدقة بالإضافة إلى تأثيره على التخطيط للقوة العاملة والتكاليف التنظيمية. وبالإضافة إلى ذلك، أكدت اللجنة مجددًا أهمية تقديم البيانات في أوانه تيسيرًا لعملية الاستعراض المستمرة، فأبرزت الجهد التعاوني المطلوب لإثراء عملية صنع القرار فيما يتعلق بمسار المشروع التجريبي في المستقبل.

قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية

344 - بعد تحليل المعلومات المتاحة عن هذا التدبير التجريبي وتبادل الآراء بشأن فعاليته، بما في ذلك الفوائد المحتملة فيما يتعلق بالاحتفاظ بالموظفين، وملء الشواغر في مراكز العمل الصعبة ورفاه الموظفين، قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن توصي اللجنة الجمعية العامة بمواصلة البرنامج التجريبي إلى حين الانتهاء من الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر.

(ب) أن تنتظر، في سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر، في إمكانية إضفاء الطابع الرسمي على البرنامج التجريبي وتوسيع نطاقه، استنادًا إلى استعراض مستفيض لأثر البرنامج، بما في ذلك أثره على التخطيط للقوة العاملة، داخل مراكز العمل بمختلف فئاتها التي تشمل مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وللتكلفة الفعلية التي تتكبدها المنظمات، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في القرار 240/76.

المرفق الأول

برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2025-2026

- 1 - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس الإدارة لسائر المنظمات في النظام الموحد.
- 2 - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين:
 - (أ) استعراض إطار الموارد البشرية؛
 - (ب) استعراض معايير السلوك؛
 - (ج) معايير تحديد درجات السفر بالطائرة؛
 - (د) تقييم واستعراض تنفيذ إطار الإجازة الوالدية (قرار الجمعية العامة 256/77 ألف وباء)؛
 - (هـ) التجانس في مخططات التأمين الصحي.
- 3 - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا:
 - (أ) الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر؛
 - (ب) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا
 - (ج) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛
 - (د) استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض إجمال الراتب (صندوق معادلة الضرائب)؛
 - (هـ) المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقارير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل وجداول أعمالها؛
 - (و) منحة التعليم: استعراض المستوى؛
 - (ز) بدلات إعالة الأطفال والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى؛
 - (ح) تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا (نوبلمير)؛
 - (ط) الاتساق في تحديد الدرجة في الرتبة الواحدة.
- 4 - شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا:
 - (أ) استعراض الدراسات الاستقصائية للمرتبات المحلية في مراكز العمل التي بها مقر؛
 - (ب) تنفيذ منهجيات الدراسات الاستقصائية للمرتبات المحلية: تقرير مرحلي عن تنفيذ المشروع التجريبي بشأن استخدام البيانات الخارجية؛

5 - شروط الخدمة في الميدان:

- (أ) دفع مبلغ عوضاً عن منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، غير المصنّفة على أنها من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة (قرارات الجمعية العامة 273/73، الجزء الثالث؛ و 245/75، الجزء دال؛ و 240/76، الجزء دال):
- (ب) حافظ التنقل: استعراض المستوى؛
- (ج) بدل الخطر: استعراض المستوى؛
- (د) بدل المشقة: استعراض المستوى؛
- (هـ) بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة: استعراض المستوى؛
- (و) استعراض تعريف مراكز العمل من الفئة "حاء"؛
- (ز) الشحن بغرض الانتقال: استعراض الحد الأقصى للمدفوعات.

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

المرفق الثاني

تنفيذ إطار الإجازة الوالدية الذي وافقت عليه لجنة الخدمة المدنية الدولية في
عام 2022

المنظمة	16 أسبوعاً لجميع 10 أسابيع إضافية		
	الآباء والأمهات	للأم البيولوجية	تعليقات
منظمة معاهدة الحظر الشامل نعم	نعم	نعم	تمت الموافقة عليه في حزيران/يونيه 2023 بأثر رجعي حتى 1 كانون الثاني/يناير 2023
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	نعم	نعم	نُفذت الأحكام الأساسية اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023. واستعراض النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين والدليل الإداري
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم	نعم	-
منظمة الطيران المدني الدولي	نعم	نعم	-
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	نعم	نعم	-
منظمة العمل الدولية	نعم	نعم	-
المنظمة البحرية الدولية	نعم	نعم	-
السلطة الدولية لقاع البحار	نعم	نعم	عُدل النظام الإداري للموظفين اعتباراً من 15 نيسان/أبريل 2024؛ مع التطبيق بأثر رجعي اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023
مركز التجارة الدولية	نعم	نعم	-
المحكمة الدولية لقانون البحار	نعم	نعم	عُدل النظام الإداري للموظفين اعتباراً من 25 تشرين الأول/أكتوبر 2023
الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	نعم	-
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	نعم	نعم	-
الأمم المتحدة	نعم	نعم	-
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	نعم	نعم	-
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	نعم	نعم	-

المنظمة	16 أسبوعاً لجميع 10 أسابيع إضافية		
	الآباء والأمهات	للأم البيولوجية	تعليقات
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نعم	نعم	-
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	لا	لا	نُفذت تدابير انتقالية لمنح الاستحقاقات لمدة 16 أسبوعاً للوالدين غير البيولوجيين و 26 أسبوعاً للوالدين البيولوجيين. وستنفذ سياسة الإجازة الوالدية الجديدة في عام 2024
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	نعم	-
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم	نعم	-
اليونيسف	نعم	نعم	-
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	نعم	نعم	-
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	نعم	-
الأونروا	نعم	نعم	نُفذت في تشرين الأول/أكتوبر 2023، بأثر رجعي حتى 1 كانون الثاني/يناير 2023
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	نعم	نعم	تمت الموافقة عليه في أيار/مايو 2023، بأثر رجعي حتى 1 كانون الثاني/يناير 2023
الاتحاد البريدي العالمي	لا	نعم	نُفذ جزئياً لمدة 26 أسبوعاً للأمهات البيولوجيات و 6 أسابيع للوالدين غير البيولوجيين (ارتقاعاً من أسبوعين)
برنامج الأغذية العالمي	نعم	نعم	-
منظمة الصحة العالمية	نعم	نعم	-
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	نعم	تنفيذ التتحيات المدخلة على النظام الإداري للموظفين، وبدء سريانها في 1 أيار/مايو 2024
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم	نعم	-

المرفق الثالث

تنفيذ تعديلات النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية (قرار الجمعية العامة 256/77 ألف)

المنظمة (التي قبلت تعديلات النظام الأساسي للجنة)	تاريخ القبول	تاريخ الإخطار
منظمة العمل الدولية	17 تشرين الأول/أكتوبر 2022	18 كانون الثاني/يناير 2023
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	17 أيار/مايو 2023	3 آذار/مارس 2023
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	6-10 آذار/مارس 2023	17 آذار/مارس 2023
منظمة الصحة العالمية	30 أيار/مايو 2023	19 حزيران/يونيه 2023
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	30 أيار/مايو 2023	—
منظمة الطيران المدني الدولي	12 حزيران/يونيه 2023	—
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	13 تموز/يوليه 2023	17 تموز/يوليه 2023
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	—	11 أيار/مايو 2023
المحكمة الدولية لقانون البحار	—	15 شباط/فبراير 2023
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ^(أ)	—	—
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	21 تموز/يوليه 2023	26 أيلول/سبتمبر 2023
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	—	—
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	21 تشرين الثاني/نوفمبر 2023	24 كانون الثاني/يناير 2024
الاتحاد الدولي للاتصالات	4 آب/أغسطس 2023	8 آب/أغسطس 2023
الاتحاد البريدي العالمي	12 أيار/مايو 2023	26 شباط/فبراير 2024
المنظمة البحرية الدولية	19 تموز/يوليه 2023	4 آب/أغسطس 2023
السلطة الدولية لقاع البحار	24 تموز/يوليه 2023	23 تشرين الأول/أكتوبر 2023

(أ) يشارك الصندوق الدولي للتنمية الزراعية في أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية وفقاً لمركزه كمراقب. ولم يقبل الصندوق رسمياً النظام الأساسي للجنة، ومن غير المتوقع أن يقبل تعديلات النظام الأساسي.

المرفق الرابع

تطبيق بدل المشقة وحافز التنقل ومعدلات بدل الخطر اعتبارًا من 1 كانون الثاني/يناير 2024

المنظمة	بدل المشقة	حافز التنقل	بدل الخطر
نعم منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية ⁽¹⁾	لا	لا	لا
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	نعم	نعم	نعم
الوكالة الدولية للطاقة الذرية ⁽¹⁾	لا	لا	لا
منظمة الطيران المدني الدولي	نعم	نعم	نعم
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	نعم	نعم	نعم
منظمة العمل الدولية	نعم	نعم	نعم
المنظمة البحرية الدولية	لم يرد أي جواب	لم يرد أي جواب	لم يرد أي جواب
السلطة الدولية لقاع البحار	لم يرد أي جواب	لم يرد أي جواب	لم يرد أي جواب
مركز التجارة الدولية	نعم	نعم	نعم
المحكمة الدولية لقانون البحار ⁽¹⁾	لا	لا	لا
الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	نعم	نعم
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	نعم	نعم	نعم
الأمم المتحدة	نعم	نعم	نعم
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	نعم	نعم	نعم
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	نعم	نعم	نعم
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نعم	نعم	نعم
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	نعم	نعم	نعم
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	نعم	نعم
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم	نعم	نعم
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	نعم	نعم	نعم
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	لم يرد أي جواب	لم يرد أي جواب	لم يرد أي جواب

المنظمة	بدل المشقة	حافز التنقل	بدل الخطر
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	نعم	نعم
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	نعم	نعم	نعم
منظمة الأمم المتحدة للسياحة ^(أ)	لا	لا	لا
الاتحاد البريدي العالمي	لم يرد أي جواب	لم يرد أي جواب	لم يرد أي جواب
برنامج الأغذية العالمي	نعم	نعم	نعم
منظمة الصحة العالمية	نعم	نعم	نعم
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	نعم	نعم
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لم يرد أي جواب	لم يرد أي جواب	لم يرد أي جواب

(أ) ليس لدى المنظمة موظفون في مراكز عمل تنطبق عليها هذه الاستحقاقات.

المرفق الخامس

أبرز النتائج الرئيسية المنبثقة عن الاستقصاء العالمي للموظفين الذي أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2023

1 - تضمن الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2023 أسئلة تتعلق بالمشاركة والآراء العامة بشأن نظام الأجور الحالي وتولدت عنه كمية وافرة من البيانات التي تقدم نظرة متعمقة عن تصورات الموظفين فيما يتعلق بنظام الأجور في الأمم المتحدة. ودرجة اهتمام الموظفين هي مقياس لالتزامهم تجاه المنظمة إلى جانب استعدادهم لبذل جهد إضافي. وتبين البحوث أن درجة اهتمام الموظفين ترتبط ارتباطاً قوياً بالأداء. وتشير البحوث أيضاً إلى أن درجة الاهتمام بالعمل الذي يؤدي في المنظمات غير الربحية غالباً ما تكون عالية جداً، في حين يكون الاهتمام بالمنظمة نفسها أكثر تبايناً.

2 - حُسب مؤشر اهتمام الموظفين باحتساب متوسط النسبة المئوية للأجوبة على الأسئلة الثلاث المتعلقة بدرجة الاهتمام، وذلك على النحو التالي: (أ) الموظفون المهتمون: هم من يجيبون بأنهم يوافقون بشدة على العبارات أو يوافقون عليها؛ و (ب) الموظفون المحايدون: هم من يجيبون بخيار "لا هذا ولا ذاك"؛ و (ج) الموظفون غير المهتمين: هم من يجيبون بأنهم لا يوافقون بالمرّة على العبارات أو لا يوافقون عليها. وكان مستوى اهتمام الموظفين مرتفعاً بوجه عام، حيث أبدى 86 في المائة من المستطلعين اهتماماً، وهي نسبة مشابهة للنتائج المستقاة من استقصاء عام 2019 (1+)⁽¹⁾ ولكنها أقل من المتوسط القياسي (-6). وكان عشرة في المائة من المستطلعين محايدين و 4 في المائة غير مهتمين. وأبدى ثلاثة وتسعون في المائة استعداداً لبذل مزيد من الجهد لمساعدة مؤسستهم على النجاح، وهي نسبة مشابهة لنتائج عام 2019 (-1) والمتوسط القياسي (-3). وأشار تسعون في المائة من المستطلعين إلى أنهم يفخرون بإخبار الناس بأنهم يعملون في منظماتهم، وهي نسبة مشابهة لنتيجة عام 2019 (2+) والمتوسط القياسي (-3). وأفاد نحو ثلاثة أرباع المستطلعين (76 في المائة) بأن باستطاعتهم بكل صدق أن يوصوا بمؤسستهم باعتبارها مكاناً جيداً للعمل. وتمثل هذه النسبة زيادة قدرها أربع نقاط مئوية عن النسبة المسجلة لعام 2019، ولكنها تقل كثيراً عن المتوسط القياسي (-11).

3 - وسُئل المستطلعون عن تصوراتهم فيما يتعلق بمجموعة عناصر الأجر الإجمالي التي يحصلون عليها، أي المرتب (المرتب الأساسي، مضافاً إليه تسوية مقر العمل متى انطبق ذلك) والبدلات والاستحقاقات. وكانت درجات جميع الأسئلة المستخدمة في استقصاءي 2019 و 2023 متشابهة: فقد رأى 67 في المائة من المستطلعين أنهم يفهمون سبب وجود هذه البدلات والاستحقاقات أو يفهمون الغرض منها وما يُدفع كل من تلك الاستحقاقات أجراً عنه، رداً على السؤال الجديد في استقصاء عام 2023؛ ورأى 60 في المائة من المستطلعين أنهم يفهمون كيفية تحديد مرتباتهم (المرتب الأساسي مضافاً إليه تسوية مقر العمل، متى انطبق ذلك)، وهو مماثل لنتائج الاستقصاءين السابقين، بينما رأى 20 في المائة منهم أنهم لا يفهمون كيفية ذلك. ورأى 57 في المائة من المستطلعين أنهم يفهمون كيفية تحديد مرتباتهم (المرتب

(1) تشير الأرقام الواردة بين قوسين معقوفين إلى الزيادة أو النقصان في النقاط المئوية مقارنة بنتيجة الاستقصاء السابق، ما لم يشر إلى خلاف ذلك.

الأساسي مضافا إليه تسوية مقر العمل، حسب الاقتضاء)، وهو مماثل لنتائج الاستقصاءين السابقين، بينما رأى 22 في المائة منهم أنهم لا يفهمون كيفية ذلك.

4 - ورأى أقل من نصف المستطلعين (43 في المائة) أن مجموعة عناصر أجرهم الإجمالي عادلة مقارنة بالمساهمة التي يقدمها كل منهم في إطار وظيفته. وهذه النسبة مماثلة لتلك المسجلة في عام 2019، ولكنها تقل كثيرا عن المتوسط القياسي (-14). ورأى سبعة وثلاثون في المائة من المستطلعين أن مجموعة عناصر أجرهم الإجمالي تتسم بالتنافسية مقارنة بغيرها من المنظمات المماثلة خارج النظام الموحد للأمم المتحدة، وهو مماثل لنتائج استقصاء عام 2019. ورأى خمسة وثلاثون في المائة من المستطلعين أن مرتباتهم (المرتب الأساسي، مضافا إليه تسوية مقر العمل متى انطبق ذلك) تنافسية مقارنة بمنظمات حكومية دولية أخرى خارج النظام الموحد للأمم المتحدة. وهذا أقل بكثير من المتوسط القياسي (-12). ورأى خمسة وثلاثون في المائة من المستطلعين أن بدلاتهم واستحقاقاتهم تتسم بالتنافسية مقارنة بغيرها من المنظمات المماثلة خارج النظام الموحد للأمم المتحدة. ورأى خمسة وثلاثون في المائة من المستطلعين أن النظام سهل الفهم، في حين رأى خمسة وثلاثون في المائة أنه ليس سهل الفهم.

5 - ومن المفيد مراعاة نظرية المحفزات والدوافع المتعلقة بالرضا الوظيفي والتي وضعها فريدريك هيرزبرغ. فقد رأى هيرزبرغ أن هناك نوعين من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي: (أ) عوامل التحفيز، التي تريد، إن توافرت، من الرضا الوظيفي؛ و (ب) عوامل الصحة الوظيفية: وهي العوامل التي يسفر غيابها عن تدني مستوى الرضا الوظيفي. وتتأثر مستويات اهتمام الموظفين بطائفة واسعة من العوامل المحفزة. وفي إطار الاستقصاء، أُجري تحليل للارتباط من أجل بحث ما إذا كان الأجر محفزا هاما يؤثر في اهتمام الموظفين أم لا. ويشير الارتباط هنا إلى قوة العلاقة الخطية بين متغيرين. وجدير بالذكر أن الارتباط الذي يبلغ مستواه 0,4 أو أكثر يمكن في البحوث الاجتماعية اعتباره دليلا على وجود صلة معقولة.

6 - وقد أُجري تحليل للارتباط بين البند "أشعر أن مجموعة عناصر الأجر الإجمالي الخاصة بي عادلة مقارنة بالمساهمة التي أقدمها في إطار وظيفتي" ومتوسط الدرجة المنبثقة عن الأسئلة الثلاثة الواردة في مؤشر اهتمام الموظفين. وبلغت درجة معامل الارتباط الناتجة بين ذلك البند ومؤشر اهتمام الموظفين عموما مستوى 0,29 (0,32 في عام 2019). وهذا يشير إلى ضعف الصلة بين الاثنين، أي أن الأجر ليس له تأثير قوي على اهتمام الموظفين. ويشير معامل الارتباط إلى أن الارتباط بين الأجر والاهتمام قد انخفض بشكل طفيف من عام 2019 إلى عام 2023. ويتفق هذا الاستنتاج مع البحوث الأخرى التي أجرتها الشركة الاستشارية في القطاع غير الربحي، حيث تكون العلاقة بين المكافأة ودرجة اهتمام الموظفين ضعيفة عادة. واتبعت الشركة الخارجية نهجا آخر لدراسة هذه العلاقة من خلال تبين مستويات الاهتمام بين أولئك الذين كان ردهم إيجابيا أو محايدا أو سلبيا على العبارة "أشعر أن مجموعة عناصر الأجر الإجمالي الخاصة بي عادلة مقارنة بالمساهمة التي أقدمها في إطار وظيفتي". وكان ثمة فرق بنسبة 13 نقطة مئوية في مؤشر الاهتمام بين أولئك الذين أبدوا رأيا إيجابيا تجاه أجرهم الإجمالي (92 في المائة مهتمون) والذين أبدوا رأيا سلبيا (79 في المائة مهتمون). وحتى بين أولئك الذين قدموا ردا سلبيا على هذه العبارة، كان أكثر من ثلاثة أرباعهم مهتما، وهي نسبة مشابهة لنتائج الاستقصاءين السابقين. وهذا يدعم الاستنتاج القائل بأن الأجر ليس عاملا محفزا قويا للاهتمام.

7 - وفيما يتعلق بالاستقدام، كانت العوامل الستة الأكثر شيوعا التي أثرت على قرارات المستطلعين بالانضمام إلى النظام الموحد للأمم المتحدة هي: (أ) فرصة استخدام المهارات والكفاءات (43 في المائة)،

بزيادة نسبتها 7 في المائة مقارنة بنتائج استقصاء عام 2019 (36 في المائة)؛ و (ب) الراتب (43 في المائة)، بزيادة نسبتها 5 في المائة مقارنة بعام 2019 (38 في المائة)؛ و (ج) الاستحقاقات (39 في المائة)، بزيادة نسبتها 13 في المائة مقارنة بعام 2019 (26 في المائة)؛ و (د) الإيمان القوي بغايات منظومة الأمم المتحدة وأهدافها (35 في المائة)، وهي النتيجة ذاتها لعام 2019؛ و (هـ) سمعة الأمم المتحدة (35 في المائة)، بزيادة نسبتها 8 في المائة مقارنة بعام 2019 (27 في المائة)؛ و (و) الإيمان القوي بغايات منظماتهم وأهدافها (34 في المائة)، وهي نتيجة مشابهة لنتيجة عام 2019 (33 في المائة).

8 - وفيما يتعلق بالاحتفاظ بالموظفين، كان 78 في المائة يعترفون مواصلة العمل لمنظماتهم خلال 12 شهرا، على غرار نتائج استقصاء عام 2019. وأفاد أحد عشر في المائة من المستطلعين بأنهم يرغبون في ترك العمل خلال فترة الـ 12 شهرا المقبلة ولكنهم يشعرون بأنهم غير قادرين على ذلك، وهو ما يشبه نتائج الاستقصاءين السابقين. وأفاد ستة في المائة بأنهم يعترفون ترك منظماتهم خلال فترة الـ 12 شهرا المقبلة، وهو ما يشبه أيضا نتائج الاستقصاءين السابقين. وكان ما نسبته خمسة في المائة من المستطلعين سيتقاعدون أو ستتقضي عقودهم، وهي نفس النسبة المسجلة في عام 2019. ومن بين أولئك الذين يعترفون البقاء في منظماتهم في الأشهر الـ 12 المقبلة، كانت الأسباب الخمسة الأكثر شيوعاً لبقائهم هي: (أ) الاستحقاقات (46 في المائة)، التي احتلت المرتبة الثانية في استقصاء عام 2019 (33 في المائة)؛ و (ب) المرتبات (44 في المائة)، التي احتلت المرتبة الأولى في عام 2019 (38 في المائة)؛ و (ج) فرصة استخدام مهاراتهم وكفاءاتهم (37 في المائة)، التي احتلت المرتبة الثالثة أيضاً في عام 2019 (32 في المائة)؛ و (د) الإيمان القوي بغايات منظماتهم وأهدافها والرغبة في المساهمة فيها (26 في المائة)، الذي احتل أيضاً المرتبة الرابعة في عام 2019؛ (هـ) الإيمان القوي بغايات وأهداف النظام الموحد للأمم المتحدة والرغبة في المساهمة فيها (25 في المائة)، الذي احتل أيضاً المرتبة الخامسة في عام 2019؛ و (و) فرص التقدم الوظيفي والترقية (23 في المائة)، التي احتلت المرتبة الثامنة في عام 2019 (18 في المائة).

9 - وفيما يخص المستطلعين الذين يرغبون في ترك منظماتهم في الأشهر الـ 12 المقبلة إذا توافرت أفضل الظروف لذلك ولكن لن يتسنى لهم هذا الأمر، ونسبتهم 11 في المائة، تمثلت الأسباب الأربعة الأكثر شيوعاً فيما يلي: (أ) عدم وجود فرص للتقدم في المسار الوظيفي والترقية (59 في المائة)، وهو السبب الذي احتل المرتبة الأولى أيضاً في استقصاء عام 2019؛ و (ب) عدم تقديم المنظمة مكافأة لقاء الأداء الفردي (48 في المائة)، وهو السبب الذي احتل المرتبة الثانية أيضاً في استقصاء عام 2019؛ و (ج) المرتبات (44 في المائة)، الذي احتل المرتبة الثالثة أيضاً في عام 2019؛ و (د) عدم كفاية التدابير الرامية إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية أو تهيئة بيئة مؤاتية (35 في المائة)، الذي احتل المرتبة الخامسة في عام 2019. ومن بين 6 في المائة من المستطلعين الذين يعترفون المغادرة في الأشهر الـ 12 المقبلة، كانت أكثر أربعة أسباب وقع عليها الاختيار لرغبتهم في ترك المنظمة هي: (أ) عدم وجود فرص للتقدم الوظيفي أو الترقي (56 في المائة)، والذي احتل أيضاً المرتبة الأولى في عام 2019؛ و (ب) المرتبات (46 في المائة)، الذي احتل المرتبة الثالثة في عام 2019؛ و (ج) عدم تقديم المنظمة مكافأة لقاء الأداء الفردي (43 في المائة)، الذي احتل المرتبة الثانية في استقصاء عام 2019؛ و (د) عدم استغلال معارفهم ومهاراتهم وكفاءاتهم بالقدر الكافي (35 في المائة)، الذي احتل المرتبة السادسة في عام 2019.

10 - وكان المرتب هو السبب الذي اختاره 46 في المائة ممن يعتزمون المغادرة، و 44 في المائة ممن كانوا يرغبون في المغادرة ولكنهم لم يتمكنوا من ذلك. وخلال الاستقصاءات الثلاثة السابقة، أصبح المرتب السبب الثالث ثم الثاني الأكثر اختياراً نزولاً من المرتبة الرابعة. وكانت الاستحقاقات هي السبب الذي اختاره 21 في المائة من المستطلعين الذين يعتزمون المغادرة، و 18 في المائة ممن كانوا يرغبون في المغادرة ولكنهم لم يتمكنوا من ذلك. وفي استقصاء عام 2019، كانت هاتان النسبتان 14 في المائة و 16 في المائة، على التوالي. وفيما يتعلق بالذين كانوا يعتزمون المغادرة أو كانوا يرغبون في المغادرة ولكنهم لم يتمكنوا من ذلك، كانت العناصر المتصلة بالمعاليين هي السبب الثاني عشر من حيث شيوع اختياره، والعناصر المتصلة بالانتداب والنقل والتنقل والمشقة هي الثالث عشر، والعناصر المتصلة بالإجازات هي العشرون، والعناصر المتصلة بالسفر السبب الثالث والعشرون، والعناصر المتصلة بانتهاء الخدمة السبب السابع والعشرون. وفي عام 2019، كانت البدلات هي سادس العوامل شيوعاً (20 في المائة). وتشير هذه النتائج إلى أن تأثير المرتبات والاستحقاقات على رغبة المستطلعين في المغادرة قد زاد بوجه عام. وتشير هذه النتائج إلى أن الافتقار إلى فرص الترقية، وهو الخيار الذي ذكره ثلثا المستطلعين تقريباً، والغياب المتصور للمكافأة لقاء الأداء الفردي، الذي اختاره حوالي النصف، كانا أقوى العوامل المحفزة التي تقف وراء رغبة الموظفين في ترك عملهم. وأشار 44 في المائة من المستطلعين إلى المرتبات باعتبارها عاملاً محفزاً. وتشبه هذه النسب إلى حد كبير النسب التي سجلت فيما يتعلق بتبرير قرار الالتحاق بالنظام الموحد وقرار البقاء في إطاره، حيث أشار المستطلعون إلى المرتبات باعتبارها أحد العوامل الأكثر شيوعاً المؤثرة في الالتحاق بالنظام الموحد والبقاء في إطاره.

11 - ولمواصلة استكشاف موضوع الاحتفاظ بالموظفين، أدرج سؤالان إضافيان في استقصاء عام 2023، بشأن الأسباب الرئيسية التي جعلت المستطلعين يرغبون في البقاء في النظام الموحد للأمم المتحدة (اختيار ما يصل إلى ستة أسباب) وبشأن العامل الأكثر أهمية في اتخاذ المستطلعين قرار مواصلة العمل في النظام الموحد (اختيار واحد فقط). وكانت الأسباب الأربعة الأكثر شيوعاً لرغبة المستطلعين في البقاء في النظام الموحد للأمم المتحدة هي الإيمان القوي بغايات منظمتهم وأهدافها (50 في المائة)، والمعاش التقاعدي (46 في المائة)، والمرتب (38 في المائة)، والاستحقاقات الأخرى (32 في المائة). وكانت العوامل الأربعة الأكثر شيوعاً من حيث أهميتها في اتخاذ المستطلعين قرار مواصلة العمل في النظام الموحد للأمم المتحدة هي المرتب (26 في المائة)، والترقية والنمو الوظيفي (19 في المائة)، والرضا الوظيفي (17 في المائة)، والاستحقاقات (11 في المائة).

12 - وفيما يتعلق بالتنقل، عمل 40 في المائة من المستطلعين في مركزين أو أكثر من مراكز العمل بشكل متواصل لمدة سنة واحدة أو أكثر، وهو ما يشبه نتائج استقصاء عام 2019. ومن المهم ملاحظة أن هذا الرقم يمثل العينة بأكملها. وقد قام بذلك خمسة وستون في المائة من المستطلعين المعيّنين دولياً، وسيتم تقديم مزيد من النتائج فيما يتعلق بهذه الفئة إلى اللجنة في دورتها الثامنة والتسعين. وتشير هذه النتائج إلى وجود رغبة حقيقة في التنقل، وهو ما تدعمه إفادة أن 10 في المائة فقط من المستطلعين الذين عرضت عليهم وظيفة في مركز عمل آخر بأنهم رفضوا العرض. وأضيف سؤال جديد في القسم الخاص بالبدلات والاستحقاقات في استقصاء عام 2023، يسأل المستطلعين عن البدلات أو الاستحقاقات التي يقدرونها أكثر من غيرها، في ضوء وضعهم الحالي، مع إتاحة اختيار ما يصل إلى 10 منها.

13 - وكانت البدلات أو الاستحقاقات التي قدرها معظم المستطلعين أكثر من غيرها، في جميع الفئات، هي الإجازة السنوية (75 في المائة)، والتأمين الصحي (72 في المائة)، والمعاش التقاعدي (66 في المائة)، والإجازة المرضية (49 في المائة)، وبدل إعالة الطفل (42 في المائة). وكانت البدلات أو الاستحقاقات التي حظيت بالتقدير أكثر من غيرها لدى أقل عدد من المستطلعين هي بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة (6 في المائة)، وبدل الوالد الوحيد (6 في المائة)، وبدل الإجراء الأمني (4 في المائة)، وحافز الاستقدام (2 في المائة). وأضيف سؤال جديد آخر إلى استقصاء عام 2023 طلب من المستطلعين بيان البدلات والاستحقاقات التي ينبغي، من وجهة نظرهم، تحسينها، إن وجدت، مع إتاحة اختيار ما يصل إلى 10 منها. فكانت البدلات والاستحقاقات التي أشار أقل عدد من المستطلعين إلى ضرورة تحسينها هي بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة (6 في المائة)، ومنحة الإعادة إلى الوطن (5 في المائة)، وحافز الاستقدام (3 في المائة)، وبدل الإجراء الأمني (3 في المائة). وكان كل من هذه البدلات أو الاستحقاقات من بين أقل خمسة بدلات أو استحقاقات حظيت بتقدير المستطلعين.

14 - وقد طُلب إلى المستطلعين أن يحددوا المنظمات التي يقارنون قياساً بها مجموعة عناصر الأجر التي يحصلون عليها. وكانت الأنواع الثلاثة الأولى من المنظمات هي: (أ) منظمات دولية أخرى (69 في المائة)، بانخفاض قدره 4 في المائة مقارنة بنتيجة استقصاء عام 2019 (73 في المائة)؛ و (ب) مؤسسات القطاع الخاص (51 في المائة)، وهي نتيجة مشابهة لنتيجة عام 2019 (54 في المائة)؛ و (ج) منظمات حكومية (19 في المائة)، بانخفاض قدره 6 في المائة مقارنة بنتيجة عام 2019 (25 في المائة).

15 - وفيما يتعلق بالتقدم الوظيفي والأداء سئل المستطلعون عن عدد المرات التي تمت ترقيتهم فيها (أي رُفعت درجتهم الوظيفية) خلال حياتهم المهنية في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة. وإجمالاً، لم تتم ترقية 38 في المائة خلال حياتهم المهنية في إطار النظام الموحد، وهي نفس النتيجة كما في استقصاء عام 2019. وحظي حوالي الربع (27 في المائة) بترقية واحدة، على غرار ما جاء في استقصاء عام 2019. وحظي حوالي الربع (26 في المائة) بالترقية من مرتين إلى ثلاث مرات، على غرار عام 2019. وحظي ثمانية في المائة بالترقية أربع مرات أو أكثر، وهي نتيجة مماثلة لاستقصاء عام 2019 (9 في المائة). وقد انتقل تسعة وثلاثون في المائة منهم لشغل وظيفة أخرى بنفس الرتبة والدرجة.

16 - واستقرت أيضاً الصلات القائمة بين زيادة الأجور والأداء. ورأى تسعة وثلاثون في المائة أن أداءهم الفردي قد قُيِّم بشكل عادل، وهي نسبة انخفضت كثيراً منذ عام 2019 (-12). ورأى ثمانية وعشرون في المائة أن التقدم الوظيفي مرتبط بشكل كاف بالأداء الفردي في منظماتهم، وهي نسبة ارتفعت كثيراً منذ عام 2019 (+11). ورأى ثمانية وعشرون في المائة أن أداء الفرق حظي بالمكافأة والتقدير في منظماتهم، وهي نسبة ارتفعت منذ عام 2019 (+4). وترغب الغالبية العظمى (86 في المائة) في رؤية التقدم الوظيفي يعتمد على كل من (أ) المهارات والسلوكيات/عوامل الكفاءة و (ب) تحقيق الأهداف، على غرار السنوات السابقة. وأشار عشرة في المائة إلى المهارات والسلوكيات/عوامل الكفاءة فقط، بزيادة قدرها 4 بالمائة منذ عام 2019. وأشار أربعة في المائة إلى تحقيق الأهداف فقط، وهو ما كان مماثلاً لعام 2019، رغم أن السؤال أشار، في الاستطلاعات السابقة، إلى "زيادة الأجور" بدلاً من التقدم الوظيفي.

المرفق السادس

توزيع أعمار القوة العاملة في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنظمة	أقل من 30 سنة	30 إلى أقل من 35 سنة	35 إلى أقل من 40 سنة	40 إلى أقل من 45 سنة	45 إلى أقل من 50 سنة	50 إلى أقل من 55 سنة	55 إلى أقل من 60 سنة	60 إلى أقل من 65 سنة	65 سنة فأكثر	المجموع
الأمم المتحدة	461 (1,4%)	1 946 (5,8%)	4 016 (12%)	5 838 (17,4%)	6 903 (20,6%)	6 223 (18,5%)	4 943 (14,7%)	3 158 (9,4%)	84 (0,3%)	33 572 (28,6%)
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	148 (1,9%)	677 (8,8%)	1 066 (13,9%)	1 552 (20,2%)	1 526 (19,9%)	1 286 (16,8%)	874 (11,4%)	513 (6,7%)	25 (0,3%)	7 667 (6,5%)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	71 (2,1%)	267 (7,8%)	509 (14,9%)	605 (17,7%)	660 (19,3%)	562 (16,4%)	456 (13,3%)	288 (8,4%)	5 (0,1%)	3 423 (2,9%)
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	6 (0,9%)	27 (4,1%)	82 (12,4%)	138 (20,9%)	137 (20,8%)	145 (22%)	77 (11,7%)	43 (6,5%)	4 (0,6%)	659 (0,6%)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	567 (4,2%)	1 738 (12,9%)	2 673 (19,9%)	2 830 (21%)	2 214 (16,5%)	1 664 (12,4%)	1 155 (8,6%)	609 (4,5%)	2 (0%)	13 452 (11,5%)
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	503 (2,9%)	1 578 (8,9%)	2 912 (16,5%)	3 554 (20,1%)	3 391 (19,2%)	2 689 (15,2%)	1 910 (10,8%)	1 072 (6,1%)	31 (0,2%)	17 640 (15%)
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	6 (2,4%)	20 (7,8%)	47 (18,4%)	53 (20,8%)	44 (17,3%)	44 (17,3%)	25 (9,8%)	15 (5,9%)	1 (0,4%)	255 (0,2%)
مركز التجارة الدولية	16 (3,9%)	71 (17,2%)	62 (15%)	73 (17,7%)	64 (15,5%)	67 (16,2%)	31 (7,5%)	27 (6,5%)	2 (0,5%)	413 (0,4%)
منظمة العمل الدولية	86 (2,4%)	377 (10,5%)	559 (15,5%)	620 (17,2%)	616 (17,1%)	576 (16%)	469 (13%)	289 (8%)	14 (0,4%)	3 606 (3,1%)
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	67 (2%)	202 (6,1%)	319 (9,7%)	447 (13,6%)	615 (18,7%)	633 (19,3%)	582 (17,7%)	416 (12,7%)	7 (0,2%)	3 288 (2,8%)
برنامج الأغذية العالمي	279 (2,2%)	1 305 (10,4%)	2 190 (17,4%)	2 521 (20%)	2 301 (18,3%)	1 924 (15,3%)	1 307 (10,4%)	742 (5,9%)	16 (0,1%)	12 585 (10,7%)
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	55 (2,4%)	178 (7,7%)	245 (10,6%)	334 (14,4%)	416 (18%)	450 (19,4%)	373 (16,1%)	252 (10,9%)	14 (0,6%)	2 317 (2%)
منظمة الصحة العالمية	138 (1,5%)	634 (6,7%)	1 177 (12,5%)	1 582 (16,8%)	1 762 (18,7%)	1 651 (17,5%)	1 423 (15,1%)	1 009 (10,7%)	43 (0,5%)	9 419 (8%)
منظمة الطيران المدني الدولي	1 (0,2%)	14 (2,1%)	53 (8,1%)	106 (16,1%)	119 (18,1%)	120 (18,3%)	133 (20,2%)	108 (16,4%)	3 (0,5%)	657 (0,6%)
الاتحاد الدولي للاتصالات	9 (1,3%)	42 (5,9%)	74 (10,4%)	95 (13,4%)	112 (15,8%)	180 (25,4%)	128 (18,1%)	66 (9,3%)	3 (0,4%)	709 (0,6%)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	23 (2%)	56 (4,8%)	104 (9%)	156 (13,5%)	168 (14,5%)	246 (21,3%)	270 (23,4%)	129 (11,2%)	4 (0,3%)	1 156 (1%)
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	23 (2,6%)	88 (10,1%)	126 (14,5%)	142 (16,3%)	164 (18,9%)	144 (16,6%)	121 (13,9%)	60 (6,9%)	1 (0,1%)	869 (0,7%)

المنظمة	أقل من 30 سنة	30 إلى أقل من 35 سنة	35 إلى أقل من 40 سنة	40 إلى أقل من 45 سنة	45 إلى أقل من 50 سنة	50 إلى أقل من 55 سنة	55 إلى أقل من 60 سنة	60 إلى أقل من 65 سنة	65 سنة فأكثر	المجموع
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	55 (2,1%)	114 (4,4%)	287 (11,2%)	469 (18,3%)	401 (15,6%)	409 (16%)	434 (16,9%)	366 (14,3%)	29 (1,1%)	2 564 (2,2%)
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	0 (0%)	4 (4,5%)	10 (11,2%)	15 (16,9%)	23 (25,8%)	18 (20,2%)	10 (11,2%)	8 (9%)	1 (1,1%)	89 (0,1%)
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	22 (1,9%)	105 (8,9%)	185 (15,7%)	257 (21,7%)	250 (21,2%)	178 (15,1%)	112 (9,5%)	69 (5,8%)	4 (0,3%)	1 182 (1%)
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	7 (1,1%)	19 (3%)	39 (6,2%)	93 (14,8%)	118 (18,8%)	143 (22,7%)	113 (18%)	83 (13,2%)	14 (2,2%)	629 (0,5%)
المحكمة الدولية لقانون البحار	0 (0%)	3 (8,1%)	2 (5,4%)	4 (10,8%)	8 (21,6%)	10 (27%)	5 (13,5%)	5 (13,5%)	0 (0%)	37 (0%)
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	3 (1%)	11 (3,7%)	38 (12,8%)	54 (18,2%)	56 (18,9%)	56 (18,9%)	53 (17,9%)	24 (8,1%)	1 (0,3%)	296 (0,3%)
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	9 (1,1%)	27 (3,2%)	82 (9,7%)	106 (12,5%)	154 (18,2%)	159 (18,8%)	150 (17,7%)	146 (17,3%)	13 (1,5%)	846 (0,7%)
المجموع الكلي	2 555 (2,2%)	9 503 (8,1%)	16 857 (14,4%)	21 644 (18,4%)	22 222 (18,9%)	19 577 (16,7%)	15 154 (12,9%)	9 497 (8,1%)	321 (0,3%)	117 330 (100%)

المصدر: بيانات واردة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2024.

المرفق السابع

توزيع أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنظمة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنظمة	أقل من 30 سنة	30 إلى أقل من 35 سنة	35 إلى أقل من 40 سنة	40 إلى أقل من 45 سنة	45 إلى أقل من 50 سنة	50 إلى أقل من 55 سنة	55 إلى أقل من 60 سنة	60 إلى أقل من 65 سنة	65 سنة فأكثر	المجموع
الأمم المتحدة	179 (1,4%)	772 (6,2%)	1 317 (10,6%)	1 956 (15,8%)	2 496 (20,1%)	2 303 (18,6%)	1 990 (16%)	1 336 (10,8%)	61 (0,5%)	12 410 (29,3%)
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	43 (1,6%)	169 (6,5%)	251 (9,6%)	480 (18,4%)	597 (22,8%)	550 (21%)	347 (13,3%)	166 (6,4%)	10 (0,4%)	2 613 (6,2%)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	16 (1,7%)	77 (8,1%)	127 (13,4%)	145 (15,3%)	168 (17,7%)	185 (19,5%)	145 (15,3%)	83 (8,7%)	4 (0,4%)	950 (2,2%)
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	4 (0,7%)	24 (4,5%)	71 (13,2%)	107 (19,9%)	106 (19,7%)	122 (22,7%)	65 (12,1%)	35 (6,5%)	4 (0,7%)	538 (1,3%)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	17 (0,4%)	265 (6,6%)	672 (16,9%)	877 (22%)	772 (19,4%)	649 (16,3%)	483 (12,1%)	251 (6,3%)	2 (0,1%)	3 988 (9,4%)
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	85 (1,6%)	361 (6,8%)	732 (13,7%)	1 078 (20,2%)	1 167 (21,9%)	922 (17,3%)	659 (12,4%)	320 (6%)	11 (0,2%)	5 335 (12,6%)
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	6 (2,4%)	20 (8,1%)	47 (19,1%)	53 (21,5%)	43 (17,5%)	39 (15,9%)	22 (8,9%)	15 (6,1%)	1 (0,4%)	246 (0,6%)
مركز التجارة الدولية	14 (5%)	61 (21,6%)	46 (16,3%)	51 (18,1%)	36 (12,8%)	37 (13,1%)	18 (6,4%)	17 (6%)	2 (0,7%)	282 (0,7%)
منظمة العمل الدولية	30 (2,2%)	109 (8,1%)	151 (11,3%)	202 (15,1%)	230 (17,2%)	245 (18,3%)	233 (17,4%)	133 (9,9%)	7 (0,5%)	1 340 (3,2%)
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	14 (0,8%)	89 (5%)	175 (9,9%)	246 (13,9%)	328 (18,6%)	339 (19,2%)	331 (18,7%)	239 (13,5%)	5 (0,3%)	1 766 (4,2%)
برنامج الأغذية العالمي	25 (1%)	176 (6,8%)	420 (16,2%)	514 (19,9%)	526 (20,3%)	431 (16,6%)	321 (12,4%)	168 (6,5%)	8 (0,3%)	2 589 (6,1%)
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	34 (3%)	125 (11%)	111 (9,7%)	154 (13,5%)	201 (17,6%)	210 (18,4%)	177 (15,5%)	118 (10,4%)	9 (0,8%)	1 139 (2,7%)
منظمة الصحة العالمية	31 (0,8%)	223 (5,7%)	416 (10,6%)	625 (16%)	696 (17,8%)	748 (19,1%)	650 (16,6%)	491 (12,5%)	34 (0,9%)	3 914 (9,3%)
منظمة الطيران المدني الدولي (إيكاف)	0 (0%)	7 (2%)	19 (5,4%)	53 (14,9%)	65 (18,3%)	74 (20,8%)	74 (20,8%)	61 (17,2%)	2 (0,6%)	355 (0,8%)
الاتحاد الدولي للاتصالات	6 (1,3%)	30 (6,6%)	50 (11%)	71 (15,7%)	70 (15,5%)	104 (23%)	75 (16,6%)	44 (9,7%)	3 (0,7%)	453 (1,1%)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	17 (2,4%)	44 (6,3%)	76 (10,9%)	101 (14,5%)	116 (16,6%)	132 (18,9%)	125 (17,9%)	82 (11,8%)	4 (0,6%)	697 (1,6%)

المنظمة	أقل من 30 سنة	30 إلى أقل من 35 سنة	35 إلى أقل من 40 سنة	40 إلى أقل من 45 سنة	45 إلى أقل من 50 سنة	50 إلى أقل من 55 سنة	55 إلى أقل من 60 سنة	60 إلى أقل من 65 سنة	65 سنة فأكثر	المجموع
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (إيفاد)	9 (1,8%)	53 (10,4%)	80 (15,6%)	82 (16%)	97 (18,9%)	85 (16,6%)	70 (13,7%)	36 (7%)	0 (0%)	512 (1,2%)
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	49 (3,1%)	82 (5,3%)	182 (11,7%)	284 (18,2%)	218 (14%)	237 (15,2%)	251 (16,1%)	232 (14,9%)	26 (1,7%)	1 561 (3,7%)
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	0 (0%)	4 (7%)	7 (12,3%)	11 (19,3%)	11 (19,3%)	11 (19,3%)	7 (12,3%)	5 (8,8%)	1 (1,8%)	57 (0,1%)
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	12 (2,2%)	52 (9,7%)	65 (12,1%)	108 (20,2%)	122 (22,8%)	75 (14%)	58 (10,8%)	39 (7,3%)	4 (0,7%)	535 (1,3%)
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	4 (1,3%)	5 (1,7%)	13 (4,4%)	33 (11,1%)	50 (16,8%)	77 (25,9%)	61 (20,5%)	43 (14,5%)	11 (3,7%)	297 (0,7%)
المحكمة الدولية لقانون البحار	0 (0%)	2 (11,8%)	0 (0%)	2 (11,8%)	5 (29,4%)	3 (17,6%)	2 (11,8%)	3 (17,6%)	0 (0%)	17 (0%)
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	1 (0,5%)	7 (3,5%)	26 (13,1%)	36 (18,1%)	39 (19,6%)	39 (19,6%)	34 (17,1%)	16 (8%)	1 (0,5%)	199 (0,5%)
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	1 (0,2%)	11 (2,2%)	40 (7,8%)	63 (12,4%)	97 (19%)	103 (20,2%)	90 (17,6%)	94 (18,4%)	11 (2,2%)	510 (1,2%)
المجموع الكلي	597 (1,4%)	2 768 (6,5%)	5 094 (12%)	7 332 (17,3%)	8 256 (19,5%)	7 720 (18,2%)	6 288 (14,9%)	4 027 (9,5%)	221 (0,5%)	42 303 (100%)

المصدر: بيانات واردة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2024.

المرفق الثامن

توزع أعمار الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها حسب المنظمة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنظمة	أقل من 30 سنة	30 إلى أقل من 35 سنة	35 إلى أقل من 40 سنة	40 إلى أقل من 45 سنة	45 إلى أقل من 50 سنة	50 إلى أقل من 55 سنة	55 إلى أقل من 60 سنة	60 إلى أقل من 65 سنة	65 سنة فأكثر	المجموع
الأمم المتحدة	277 (1,5%)	1 154 (6,3%)	2 630 (14,3%)	3 599 (19,6%)	3 745 (20,4%)	3 167 (17,3%)	2 295 (12,5%)	1 461 (8%)	16 (0,1%)	18 344 (25,4%)
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	105 (2,1%)	508 (10,1%)	815 (16,1%)	1 072 (21,2%)	929 (18,4%)	736 (14,6%)	527 (10,4%)	347 (6,9%)	15 (0,3%)	5 054 (7%)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	55 (2,2%)	190 (7,7%)	382 (15,4%)	460 (18,6%)	492 (19,9%)	377 (15,2%)	311 (12,6%)	205 (8,3%)	1 (0%)	2 473 (3,4%)
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	2 (1,7%)	3 (2,5%)	11 (9,1%)	31 (25,6%)	31 (25,6%)	23 (19%)	12 (9,9%)	8 (6,6%)	0 (0%)	121 (0,2%)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	550 (5,8%)	1 473 (15,6%)	2 000 (21,1%)	1 952 (20,6%)	1 442 (15,2%)	1 015 (10,7%)	672 (7,1%)	358 (3,8%)	0 (0%)	9 462 (13,1%)
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	418 (3,4%)	1 217 (9,9%)	2 180 (17,7%)	2 476 (20,1%)	2 224 (18,1%)	1 767 (14,4%)	1 251 (10,2%)	752 (6,1%)	20 (0,2%)	12 305 (17,1%)
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (11,1%)	5 (55,6%)	3 (33,3%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (0%)
مركز التجارة الدولية	2 (1,5%)	10 (7,6%)	16 (12,2%)	22 (16,8%)	28 (21,4%)	30 (22,9%)	13 (9,9%)	10 (7,6%)	0 (0%)	131 (0,2%)
منظمة العمل الدولية	56 (2,5%)	268 (11,8%)	408 (18%)	418 (18,4%)	386 (17%)	331 (14,6%)	236 (10,4%)	156 (6,9%)	7 (0,3%)	2 266 (3,1%)
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	53 (3,5%)	113 (7,4%)	144 (9,5%)	201 (13,2%)	287 (18,9%)	294 (19,3%)	251 (16,5%)	177 (11,6%)	2 (0,1%)	1 522 (2,1%)
برنامج الأغذية العالمي	240 (2,4%)	1 093 (11%)	1 763 (17,7%)	2 007 (20,2%)	1 775 (17,9%)	1 493 (15%)	986 (9,9%)	574 (5,8%)	8 (0,1%)	9 939 (13,8%)
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	21 (1,8%)	53 (4,5%)	134 (11,4%)	180 (15,3%)	215 (18,3%)	240 (20,4%)	196 (16,6%)	134 (11,4%)	5 (0,4%)	1 178 (1,6%)
منظمة الصحة العالمية	107 (1,9%)	411 (7,5%)	761 (13,8%)	957 (17,4%)	1 066 (19,4%)	903 (16,4%)	773 (14%)	518 (9,4%)	9 (0,2%)	5 505 (7,6%)
الإيكو	1 (0,3%)	7 (2,3%)	34 (11,3%)	53 (17,5%)	54 (17,9%)	46 (15,2%)	59 (19,5%)	47 (15,6%)	1 (0,3%)	302 (0,4%)
الاتحاد الدولي للاتصالات	3 (1,2%)	12 (4,7%)	24 (9,4%)	23 (9%)	42 (16,5%)	76 (29,8%)	53 (20,8%)	22 (8,6%)	0 (0%)	255 (0,4%)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	6 (1,3%)	12 (2,6%)	28 (6%)	55 (11,9%)	52 (11,2%)	114 (24,6%)	145 (31,3%)	47 (10,2%)	4 (0,9%)	463 (0,6%)

المنظمة	أقل من 30 سنة	30 إلى أقل من 35 سنة	35 إلى أقل من 40 سنة	40 إلى أقل من 45 سنة	45 إلى أقل من 50 سنة	50 إلى أقل من 55 سنة	55 إلى أقل من 60 سنة	60 إلى أقل من 65 سنة	65 سنة فأكثر	المجموع
إيفاد	14 (3,9%)	35 (9,8%)	46 (12,9%)	60 (16,8%)	67 (18,8%)	59 (16,5%)	51 (14,3%)	24 (6,7%)	1 (0,3%)	357 (0,5%)
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	6 (0,6%)	32 (3,2%)	105 (10,5%)	185 (18,4%)	183 (18,2%)	172 (17,1%)	183 (18,2%)	134 (13,4%)	3 (0,3%)	1 003 (1,4%)
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	0 (0%)	0 (0%)	3 (9,4%)	4 (12,5%)	12 (37,5%)	7 (21,9%)	3 (9,4%)	3 (9,4%)	0 (0%)	32 (0%)
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	10 (1,5%)	53 (8,2%)	120 (18,5%)	149 (23%)	128 (19,8%)	103 (15,9%)	54 (8,3%)	30 (4,6%)	0 (0%)	647 (0,9%)
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	3 (0,9%)	14 (4,2%)	26 (7,8%)	60 (18,1%)	68 (20,5%)	66 (19,9%)	52 (15,7%)	40 (12%)	3 (0,9%)	332 (0,5%)
المحكمة الدولية لقانون البحار	0 (0%)	1 (5%)	2 (10%)	2 (10%)	3 (15%)	7 (35%)	3 (15%)	2 (10%)	0 (0%)	20 (0%)
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	2 (2%)	4 (4%)	12 (12,1%)	18 (18,2%)	17 (17,2%)	17 (17,2%)	19 (19,2%)	8 (8,1%)	2 (2%)	99 (0,1%)
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	8 (2,4%)	16 (4,8%)	42 (12,5%)	43 (12,8%)	57 (17%)	56 (16,7%)	60 (17,9%)	52 (15,5%)	2 (0,6%)	336 (0,5%)
المجموع الكلي	1 939 (2,7%)	6 679 (9,3%)	11 686 (16,2%)	14 027 (19,4%)	13 304 (18,4%)	11 104 (15,4%)	8 208 (11,4%)	5 109 (7,1%)	99 (0,1%)	72 155 (100%)

المصدر: بيانات واردة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2024.

المرفق التاسع

توزع أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في النظام الموحد للأمم المتحدة حسب الرتبة ونوع الجنس في
31 كانون الأول/ديسمبر 2023

الفئة العمرية	الرجال حسب الرتبة										النساء حسب الرتبة										مجموع	
	رتبة غير مصنفة ⁽¹⁾										رتبة غير مصنفة ⁽¹⁾										الرجال	النساء
	ف-1	ف-2	ف-3	ف-4	ف-5	ف-6	ف-7	ف-8	ف-9	ف-10	ف-1	ف-2	ف-3	ف-4	ف-5	ف-6	ف-7	ف-8	ف-9	ف-10	النسبة المئوية	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	24	120	11	—	—	—	—	—	—	—	155	60	337	44	1	—	—	—	—	442	597	1,4%
30 إلى أقل من 35 سنة	29	448	370	55	1	—	—	—	—	—	904	69	966	734	91	3	—	—	—	1 863	2 767	6,5%
35 إلى أقل من 40 سنة	17	456	1 101	509	35	1	—	—	—	—	2 119	39	605	1 619	668	44	—	1	—	2 976	5 095	12,0%
40 إلى أقل من 45 سنة	11	337	1 497	1 295	276	25	4	2	—	—	3 447	16	395	1 622	1 500	325	22	2	2	3 884	7 331	17,3%
45 إلى أقل من 50 سنة	5	260	1 313	1 687	706	118	25	5	—	—	4 119	13	215	1 206	1 782	761	134	22	3	4 136	8 255	19,5%
50 إلى أقل من 55 سنة	3	175	1 056	1 634	980	277	77	18	—	—	4 220	9	153	825	1 299	880	263	50	21	3 500	7 720	18,2%
55 إلى أقل من 60 سنة	4	90	707	1 383	1 078	354	127	33	—	—	3 776	—	98	445	877	692	277	92	32	2 513	6 289	14,9%
60 إلى أقل من 65 سنة	—	49	392	901	792	331	130	47	—	—	2 642	—	39	200	435	415	188	74	34	1 385	4 027	9,5%
65 سنة فأكثر	—	1	5	31	37	24	13	28	—	—	139	—	1	6	16	15	11	3	31	83	222	0,5%
المجموع الكلي	93	1 936	6 452	7 495	3 905	1 130	376	134	21 521	206	2 809	6 701	6 669	3 135	895	244	123	20 782	42 303	100%		

المصدر: بيانات واردة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2024.

(أ) تشمل الرتب غير المصنفة رتبتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام.

المرفق العاشر

توزع رتب الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنظمة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنظمة	ف-1	ف-2	ف-3	ف-4	ف-5	مد-1	مد-2	رتبة غير مصنفة ⁽¹⁾	المجموع
الأمم المتحدة	19 (0,2%)	248 (10,1%)	141 (33,4%)	204 (33,9%)	877 (15,1%)	603 (4,9%)	185 (1,5%)	133 (1,1%)	12 410
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	46 (1,8%)	275 (10,5%)	630 (24,1%)	842 (32,2%)	556 (21,3%)	191 (7,3%)	62 (2,4%)	11 (0,4%)	2 613
صندوق الأمم المتحدة للسكان	1 (0,1%)	109 (11,5%)	218 (22,9%)	297 (31,3%)	224 (23,6%)	82 (8,6%)	17 (1,8%)	2 (0,2%)	950
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	5 (0,9%)	69 (12,8%)	165 (30,7%)	157 (29,2%)	84 (15,6%)	38 (7,1%)	16 (3%)	4 (0,7%)	538
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	0 (0%)	679 (17%)	1 552 (38,9%)	1 111 (27,9%)	449 (11,3%)	152 (3,8%)	41 (1%)	4 (0,1%)	3 988
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	18 (0,3%)	542 (10,2%)	1 840 (34,5%)	1 955 (36,6%)	799 (15%)	126 (2,4%)	50 (0,9%)	5 (0,1%)	5 335
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	2 (0,8%)	10 (4,1%)	85 (34,6%)	92 (37,4%)	31 (12,6%)	17 (6,9%)	7 (2,8%)	2 (0,8%)	246
مركز التجارة الدولية	20 (7,1%)	90 (31,9%)	92 (32,6%)	46 (16,3%)	26 (9,2%)	6 (2,1%)	1 (0,4%)	1 (0,4%)	282
منظمة العمل الدولية	11 (0,8%)	141 (10,5%)	309 (23,1%)	462 (34,5%)	313 (23,4%)	68 (5,1%)	25 (1,9%)	11 (0,8%)	1 340
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	50 (2,8%)	190 (10,8%)	425 (24,1%)	620 (35,1%)	351 (19,9%)	86 (4,9%)	33 (1,9%)	11 (0,6%)	1 766
برنامج الأغذية العالمي	15 (0,6%)	210 (8,1%)	927 (35,8%)	846 (32,7%)	399 (15,4%)	133 (5,1%)	55 (2,1%)	4 (0,2%)	2 589
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	29 (2,5%)	263 (23,1%)	361 (31,7%)	272 (23,9%)	143 (12,6%)	47 (4,1%)	14 (1,2%)	10 (0,9%)	1 139
منظمة الصحة العالمية	23 (0,6%)	272 (6,9%)	1 004 (25,7%)	1 460 (37,3%)	859 (21,9%)	212 (5,4%)	66 (1,7%)	18 (0,5%)	3 914
منظمة الطيران المدني الدولي	0 (0%)	32 (9%)	72 (20,3%)	176 (49,6%)	50 (14,1%)	19 (5,4%)	5 (1,4%)	1 (0,3%)	355
الاتحاد الدولي للاتصالات	5 (1,1%)	69 (15,2%)	143 (31,6%)	142 (31,3%)	69 (15,2%)	16 (3,5%)	4 (0,9%)	5 (1,1%)	453
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	10 (1,4%)	87 (12,5%)	193 (27,7%)	229 (32,9%)	104 (14,9%)	54 (7,7%)	11 (1,6%)	9 (1,3%)	697
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	3 (0,6%)	72 (14,1%)	158 (30,9%)	149 (29,1%)	96 (18,8%)	24 (4,7%)	2 (0,4%)	8 (1,6%)	512
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	23 (1,5%)	175 (11,2%)	459 (29,4%)	541 (34,7%)	305 (19,5%)	48 (3,1%)	3 (0,2%)	7 (0,4%)	1 561
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	7 (12,3%)	11 (19,3%)	11 (19,3%)	11 (19,3%)	13 (22,8%)	1 (1,8%)	2 (3,5%)	1 (1,8%)	57
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	2 (0,4%)	77 (14,4%)	140 (26,2%)	175 (32,7%)	105 (19,6%)	26 (4,9%)	8 (1,5%)	2 (0,4%)	535

المنظمة	ف-1	ف-2	ف-3	ف-4	ف-5	مد-1	مد-2	رتبة غير مصنفة ^(أ)	المجموع
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	0 (0%)	14 (4,7%)	50 (16,8%)	84 (28,3%)	98 (33%)	39 (13,1%)	9 (3%)	3 (1%)	297
المحكمة الدولية لقانون البحار	0 (0%)	6 (35,3%)	2 (11,8%)	5 (29,4%)	2 (11,8%)	0 (0%)	1 (5,9%)	1 (5,9%)	17
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	0 (0%)	30 (15,1%)	67 (33,7%)	64 (32,2%)	31 (15,6%)	6 (3%)	0 (0%)	1 (0,5%)	199
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	10 (2%)	74 (14,5%)	109 (21,4%)	224 (43,9%)	56 (11%)	31 (6,1%)	3 (0,6%)	3 (0,6%)	510
المجموع الكلي	299 (0,7%)	4 745 (11,2%)	13 153 (31,1%)	14 164 (33,5%)	7 040 (16,6%)	2 025 (4,8%)	620 (1,5%)	257 (0,6%)	42 303

المصدر: بيانات واردة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2024.

(أ) تشمل الرتبة غير المصنفة رتبتَي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام.

المرفق الحادي عشر

توزع أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

الفئة العمرية	الدول الأفريقية	دول آسيا والمحيط الهادئ	دول أوروبا الشرقية	دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ودول أخرى	دول أوروبا الغربية ومناطق أخرى	المجموع
أقل من 30 سنة	74 (12,4%)	139 (23,3%)	34 (5,7%)	23 (3,9%)	324 (54,3%)	597 (1,4%)
30 إلى أقل من 35 سنة	384 (13,9%)	645 (23,3%)	211 (7,6%)	181 (6,5%)	1 342 (48,5%)	2 767 (6,5%)
35 إلى أقل من 40 سنة	1 002 (19,7%)	1 054 (20,7%)	411 (8,1%)	425 (8,3%)	2 187 (42,9%)	5 097 (12%)
40 إلى أقل من 45 سنة	1 708 (23,3%)	1 504 (20,5%)	500 (6,8%)	567 (7,7%)	3 024 (41,2%)	7 331 (17,3%)
45 إلى أقل من 50 سنة	2 094 (25,4%)	1 605 (19,4%)	604 (7,3%)	626 (7,6%)	3 302 (40%)	8 256 (19,5%)
50 إلى أقل من 55 سنة	1 867 (24,2%)	1 489 (19,3%)	530 (6,9%)	522 (6,8%)	3 291 (42,6%)	7 720 (18,2%)
55 إلى أقل من 60 سنة	1 719 (27,3%)	1 102 (17,5%)	360 (5,7%)	467 (7,4%)	2 620 (41,7%)	6 289 (14,9%)
60 إلى أقل من 65 سنة	1 148 (28,5%)	646 (16%)	280 (7%)	361 (9%)	1 583 (39,3%)	4 028 (9,5%)
65 سنة فأكثر	59 (26,2%)	34 (15,1%)	17 (7,6%)	20 (8,9%)	95 (42,2%)	225 (0,5%)
المجموع الكلي	10 055 (23,8%)	8 218 (19,4%)	2 947 (7%)	3 192 (7,5%)	17 768 (42%)	42 310 (100%)

المصدر: بيانات واردة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2024.

المرفق الثاني عشر

الفئة الفنية والفئات العليا حسب المنطقة في المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنظمة	الدول الأفريقية	دول آسيا والمحيط الهادئ	دول أوروبا الشرقية	دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	دول أوروبا الغربية ودول أخرى	دول أخرى	المجموع
الأمم المتحدة	2 622 (21,1%)	2 327 (18,8%)	990 (8%)	990 (8%)	5 439 (43,8%)	42 (0,3%)	12 410 (29,3%)
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	642 (24,6%)	585 (22,4%)	170 (6,5%)	187 (7,2%)	1 018 (39%)	11 (0,4%)	2 613 (6,2%)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	298 (31,4%)	197 (20,7%)	33 (3,5%)	60 (6,3%)	359 (37,8%)	3 (0,3%)	950 (2,2%)
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	91 (16,9%)	99 (18,4%)	48 (8,9%)	37 (6,9%)	258 (48%)	5 (0,9%)	538 (1,3%)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	1 313 (32,9%)	701 (17,6%)	282 (7,1%)	221 (5,5%)	1 459 (36,6%)	15 (0,4%)	3 991 (9,4%)
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	1 792 (33,6%)	1 118 (21%)	259 (4,9%)	252 (4,7%)	1 883 (35,3%)	31 (0,6%)	5 335 (12,6%)
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	39 (15,9%)	42 (17,1%)	11 (4,5%)	5 (2%)	143 (58,1%)	6 (2,4%)	246 (0,6%)
مركز التجارة الدولية	44 (15,6%)	42 (14,9%)	33 (11,7%)	31 (11%)	131 (46,5%)	1 (0,4%)	282 (0,7%)
منظمة العمل الدولية	183 (13,7%)	266 (19,9%)	77 (5,7%)	152 (11,3%)	662 (49,4%)	0 (0%)	1 340 (3,2%)
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	302 (17,1%)	343 (19,4%)	137 (7,8%)	183 (10,4%)	801 (45,4%)	0 (0%)	1 766 (4,2%)
برنامج الأغذية العالمي	804 (31,1%)	412 (15,9%)	100 (3,9%)	135 (5,2%)	1 135 (43,8%)	3 (0,1%)	2 589 (6,1%)
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	168 (14,7%)	297 (26%)	83 (7,3%)	115 (10,1%)	479 (41,9%)	0 (0%)	1 142 (2,7%)
منظمة الصحة العالمية	1 015 (25,9%)	909 (23,2%)	242 (6,2%)	126 (3,2%)	1 610 (41,1%)	12 (0,3%)	3 914 (9,3%)
منظمة الطيران المدني الدولي	55 (15,5%)	64 (18%)	0 (0%)	46 (13%)	190 (53,5%)	0 (0%)	355 (0,8%)
الاتحاد الدولي للاتصالات	72 (15,9%)	95 (21%)	50 (11%)	40 (8,8%)	196 (43,3%)	0 (0%)	453 (1,1%)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	80 (11,5%)	146 (20,9%)	59 (8,5%)	55 (7,9%)	357 (51,2%)	0 (0%)	697 (1,6%)
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	122 (23,8%)	69 (13,5%)	11 (2,1%)	50 (9,7%)	261 (50,9%)	0 (0%)	513 (1,2%)
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	154 (9,9%)	304 (19,5%)	265 (17%)	85 (5,4%)	753 (48,2%)	0 (0%)	1 561 (3,7%)
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	6 (10,5%)	7 (12,3%)	5 (8,8%)	7 (12,3%)	32 (56,1%)	0 (0%)	57 (0,1%)

المنظمة	الدول الأفريقية	دول آسيا والمحيط الهادئ	دول أوروبا الشرقية	دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	دول أوروبا الغربية ودول أخرى	المجموع
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	104 (19,4%)	112 (20,9%)	27 (5%)	35 (6,5%)	256 (47,9%)	535 (1,3%)
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	113 (38%)	35 (11,8%)	24 (8,1%)	23 (7,7%)	102 (34,3%)	297 (0,7%)
المحكمة الدولية لقانون البحار	3 (17,6%)	0 (0%)	3 (17,6%)	1 (5,9%)	10 (58,8%)	17 (0%)
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	24 (12,1%)	39 (19,6%)	38 (19,1%)	15 (7,5%)	83 (41,7%)	199 (0,5%)
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	9 (1,8%)	9 (1,8%)	0 (0%)	341 (66,9%)	151 (29,6%)	510 (1,2%)
المجموع الكلي	10 055 (23,8%)	8 218 (19,4%)	2 947 (7%)	3 192 (7,5%)	17 768 (42%)	42 310 (100%)

المصدر: بيانات واردة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2024.

المرفق الثالث عشر

متوسط أعمار الموظفين في المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم
المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنظمة	الفئة الفنية والفئات العليا			فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها			جميع الموظفين في المنظمة		
	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع
الأمم المتحدة	45,4	49,5	47,5	46,0	46,7	46,4	45,7	47,9	46,9
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	45,8	48,3	47,1	44,5	46,2	45,3	45,1	47,2	46,1
صندوق الأمم المتحدة للسكان	46,0	49,2	47,5	45,2	46,9	46,1	45,5	47,7	46,6
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	44,6	48,4	46,8	47,8	46,0	46,6	45,3	47,8	46,8
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	43,7	46,5	45,1	38,7	43,0	41,3	40,6	44,0	42,6
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	45,4	47,7	46,5	43,6	46,5	45,1	44,5	47,0	45,8
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	44,2	47,4	45,8	48,0	51,0	50,1	44,3	47,6	46,0
مركز التجارة الدولية	39,6	43,8	41,6	46,3	43,5	45,7	42,2	43,7	42,8
منظمة العمل الدولية	45,5	49,5	47,5	45,5	45,8	45,6	45,5	47,8	46,5
منظمة الأغذية والزراعة	46,8	51,3	49,3	47,5	48,9	48,0	47,2	50,6	48,7
برنامج الأغذية العالمي	44,4	47,9	46,2	42,4	45,8	44,6	43,0	46,2	45,0
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	45,5	48,1	46,7	47,8	49,3	48,4	46,6	48,6	47,5
منظمة الصحة العالمية	46,8	49,8	48,3	46,1	48,1	47,0	46,4	49,0	47,7
منظمة الطيران المدني الدولي	48,7	51,7	50,7	49,9	48,4	49,6	49,5	51,0	50,2
الاتحاد البريدي العالمي	49,9	50,5	50,4	46,5	49,1	47,3	47,3	50,1	48,8
الاتحاد الدولي للاتصالات	45,5	48,9	47,4	49,4	48,5	49,1	47,4	48,8	48,1
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	44,6	49,6	47,3	49,4	49,7	49,5	46,1	49,6	47,8
المنظمة البحرية الدولية	48,0	52,0	50,2	47,0	48,0	47,3	47,5	50,8	49,0
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	48,0	49,7	48,9	49,9	52,1	50,7	48,9	50,5	49,6
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	45,1	46,8	46,0	46,3	44,4	45,9	45,6	46,3	45,9
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	46,6	49,4	48,4	46,5	49,3	48,0	46,6	49,3	48,2
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	44,7	50,2	47,9	48,4	48,5	48,4	46,6	49,7	48,1
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	45,3	49,0	47,1	49,0	48,7	48,9	47,1	48,9	47,8
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	44,1	46,0	44,5	44,8	46,0	45,2	44,3	46,0	44,7
السلطة الدولية لقاع البحار	43,9	47,0	45,4	37,7	39,9	38,6	41,3	44,7	42,9
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	48,0	51,7	49,7	47,2	50,3	48,7	47,7	51,2	49,3

المنظمة	الفئة الفنية والفئات العليا			فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها			جميع الموظفين في المنظمة		
	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع
المحكمة الدولية لقانون البحار	52,3	49,4	50,6	51,4	46,4	49,4	51,7	48,1	49,9
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	46,9	48,2	47,7	46,8	48,6	47,6	46,8	48,3	47,6
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	50,4	52,6	51,5	50,2	48,5	49,7	50,3	51,6	50,9
المجموع الكلي	45,4	48,9	47,2	44,5	46,0	45,3	44,9	47,2	46,2

المصدر: قاعدة بيانات إحصاءات الموظفين لعام 2022 الخاصة بمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

المرفق الرابع عشر

متوسط أعمار الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا عند الالتحاق بالخدمة
حسب نوع الجنس في عام 2023

المنظمة	الرجال			النساء		
	السن الدنيا	السن العليا	متوسط السن	السن الدنيا	السن العليا	متوسط السن
الأمم المتحدة	46-24	69-37	59-30	49-25	75-36	61-30
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	48-23	68-46	53-31	43-20	64-49	52-33
صندوق الأمم المتحدة للسكان	44-26	62-50	50-37	55-25	66-32	59-32
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	49-23	60-39	51-32	54-23	63-34	58-31
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	27-18	61-54	43-35	49-20	74-48	62-33
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	61-26	64-41	61-35	50-26	65-54	57-36
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	57-27	61-27	57-27	50-25	63-25	54-27
مركز التجارة الدولية	55-22	68-28	62-25	37-25	51-32	44-28
منظمة العمل الدولية	59-29	64-45	59-33	57-24	59-31	57-28
منظمة الأغذية والزراعة	47-26	59-33	53-29	51-27	63-35	54-31
برنامج الأغذية العالمي	46-27	64-40	53-32	51-23	69-38	59-28
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	45-23	63-47	55-34	48-23	60-51	54-32
منظمة الصحة العالمية	31-21	69-39	47-31	38-21	68-37	49-30
منظمة الطيران المدني الدولي	51-23	62-51	51-35	60-20	60-52	60-31
الاتحاد الدولي للاتصالات	66-32	66-32	66-32	40-28	40-32	40-31
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	50-32	52-39	50-34	53-28	58-35	53-27
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	53-28	56-49	53-33	52-27	59-34	52-30
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	55-26	77-55	55-34	49-24	71-38	54-33
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	0,34		0,34	0,33		0,33
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	45-30	57-49	49-38	60-25	60-25	60-25
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	47-23	58-34	49-29	47-28	59-28	53-28
المحكمة الدولية لقانون البحار	-	-	-	-	-	30-30
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	46-28	62-33	51-31	49-35	59-43	49-36
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	60-29	68-41	63-39	62-29	62-41	62-34

المصدر: بيانات واردة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2024.

المرفق الخامس عشر

التمثيل الإقليمي لبرامج التدريب الداخلي وبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنظمة	الدول الأفريقية		دول آسيا والمحيط الهادئ		دول أوروبا الشرقية		دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي		دول أوروبا الغربية ودول أخرى		دول أخرى ^(١)		المجموع
	الموظفون		الموظفون		الموظفون		الموظفون		الموظفون		الموظفون		
	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون	
الأمم المتحدة	113 (16,7)	8 (1,9)	255 (37,6)	138 (32,5)	26 (3,8)	8 (1,9)	33 (4,9)	0 (0)	251 (37)	271 (63,8)	0 (0)	0 (0)	678 (19,9) 425 (41,7)
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	66 (14,8)	20 (29)	98 (21,9)	18 (26,1)	45 (10,1)	3 (4,3)	37 (8,3)	3 (4,3)	201 (45)	25 (36,2)	0 (0)	0 (0)	447 (13,1) 69 (6,8)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	104 (45,2)	2 (7,4)	37 (16,1)	5 (18,5)	16 (7)	0 (0)	21 (9,1)	0 (0)	52 (22,6)	20 (74,1)	0 (0)	0 (0)	230 (6,8) 27 (2,7)
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	35 (31)	0 (0)	27 (23,9)	0 (0)	8 (7,1)	0 (0)	22 (19,5)	0 (0)	21 (18,6)	8 (100)	0 (0)	0 (0)	113 (3,3) 8 (0,8)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	لم تقدّم أية معلومات												
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	173 (28,5)	33 (43,4)	123 (20,3)	18 (23,7)	30 (4,9)	3 (3,9)	32 (5,3)	1 (1,3)	249 (41)	20 (26,3)	0 (0)	1 (1,3)	607 (17,8) 76 (7,5)
مفوضية الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى ^(١)	1 (2)	1 (7,1)	18 (36)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	10 (20)	13 (92,9)	21 (42)	0 (0)	50 (1,5) 14 (1,4)
مركز التجارة الدولية	11 (17,7)	0 (0)	20 (32,3)	1 (20)	1 (1,6)	0 (0)	9 (14,5)	0 (0)	21 (33,9)	4 (80)	0 (0)	0 (0)	62 (1,8) 5 (0,5)
منظمة العمل الدولية	14 (13,3)	2 (5,3)	22 (21)	12 (31,6)	8 (7,6)	5 (13,2)	13 (12,4)	0 (0)	48 (45,7)	19 (50)	0 (0)	0 (0)	105 (3,1) 38 (3,7)
منظمة الأغذية والزراعة ^(٢)	0 (0)	3 (7,7)	0 (0)	1 (2,6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	35 (89,7)	0 (0)	0 (0)	0 (0) 39 (3,8)
برنامج الأغذية العالمي	87 (50)	0 (0)	33 (19)	15 (26,3)	8 (4,6)	0 (0)	8 (4,6)	0 (0)	38 (21,8)	42 (73,7)	0 (0)	0 (0)	174 (5,1) 57 (5,6)
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	25 (6,3)	0 (0)	31 (7,9)	26 (63,4)	40 (10,2)	0 (0)	93 (23,6)	0 (0)	205 (52)	15 (36,6)	0 (0)	0 (0)	394 (11,6) 41 (4)

المنظمة	الدول الأفريقية		دول آسيا والمحيط الهادئ		دول أوروبا الشرقية		دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي		دول أوروبا الغربية ودول أخرى		دول أخرى ^(أ)		المجموع	
	الموظفون		الموظفون		الموظفون		الموظفون		الموظفون		الموظفون		الموظفون	
	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون	المتدربون الداخليون	الفنيون المبتدئون
منظمة الصحة العالمية	17 (23,6%)	19 (32,8%)	24 (33,3%)	0 (0%)	4 (5,6%)	0 (0%)	2 (2,8%)	39 (67,2%)	25 (34,7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	72 (2,1%)	58 (5,7%)
منظمة الطيران المدني الدولي	1 (16,7%)	0 (0%)	3 (50%)	3 (75%)	0 (0%)	1 (25%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (33,3%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (2,2%)	4 (0,4%)	
الاتحاد الدولي للاتصالات	12 (19,4%)	0 (0%)	30 (48,4%)	5 (62,5%)	5 (8,1%)	0 (0%)	3 (4,8%)	0 (0%)	12 (19,4%)	3 (37,5%)	0 (0%)	0 (0%)	62 (1,8%)	8 (0,8%)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	6 (22,2%)	0 (0%)	3 (11,1%)	3 (42,9%)	3 (11,1%)	0 (0%)	1 (3,7%)	0 (0%)	14 (51,9%)	4 (57,1%)	0 (0%)	0 (0%)	27 (0,8%)	7 (0,7%)
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	10 (16,4%)	1 (4,2%)	8 (13,1%)	5 (20,8%)	2 (3,3%)	0 (0%)	5 (8,2%)	0 (0%)	36 (59%)	18 (75%)	0 (0%)	0 (0%)	61 (1,8%)	24 (2,4%)
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	26 (19,4%)	1 (1,4%)	57 (42,5%)	9 (12,5%)	9 (6,7%)	4 (5,6%)	12 (9%)	0 (0%)	30 (22,4%)	55 (76,4%)	0 (0%)	3 (4,2%)	134 (3,9%)	72 (7,1%)
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	3 (25%)	0 (0%)	1 (8,3%)	2 (66,7%)	4 (33,3%)	0 (0%)	1 (8,3%)	0 (0%)	3 (25%)	1 (33,3%)	0 (0%)	0 (0%)	12 (0,4%)	3 (0,3%)
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	21 (35%)	1 (3,2%)	15 (25%)	4 (12,9%)	1 (1,7%)	0 (0%)	6 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	26 (83,9%)	17 (28,3%)	0 (0%)	60 (1,8%)	31 (3%)
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	15 (39,5%)	3 (30%)	6 (15,8%)	0 (0%)	1 (2,6%)	0 (0%)	6 (15,8%)	0 (0%)	8 (21,1%)	7 (70%)	2 (5,3%)	0 (0%)	38 (1,1%)	10 (1%)
المحكمة الدولية لقانون البحار ^(ب)	3 (23,1%)	0 (0%)	4 (30,8%)	0 (0%)	1 (7,7%)	0 (0%)	2 (15,4%)	0 (0%)	3 (23,1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (0,4%)	0 (0%)
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	2 (22,2%)	0 (0%)	3 (33,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (11,1%)	0 (0%)	3 (33,3%)	2 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (0,3%)	2 (0,2%)
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	0 (0%)	0 (0%)	3 (5,8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	34 (65,4%)	0 (0%)	15 (28,8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	52 (1,5%)	0 (0%)
المجموع الكلي	745 (21,9%)	94 (9,2%)	821 (24,1%)	265 (26%)	212 (6,2%)	24 (2,4%)	341 (10%)	43 (4,2%)	1 247 (36,6%)	588 (57,8%)	40 (1,2%)	4 (0,4%)	3 406 (100%)	1 018 (100%)

المصدر: بيانات واردة من المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في عام 2024.

(أ) معظم المتدربين الداخليين في الأونروا هم من منطقة فلسطين.

(ب) بما أن منظمة الأغذية والزراعة لم تقدم سوى النسب المئوية بالاستناد إلى معاييرها الخاصة بالأقاليم، لم يكن من الممكن إدراجها في الحساب. وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2023، كان لدى منظمة الأغذية والزراعة متدربون من الدول الأفريقية (14 في المائة)؛ ودول آسيا والمحيط الهادئ (24 في المائة)؛ ودول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (5 في المائة)؛ وأمريكا الشمالية (8 في المائة)؛ ودول الشرق الأدنى وشمال إفريقيا (6 في المائة)؛ والدول الأوروبية ودول وسط آسيا (43 في المائة).

(ج) في 30 أيلول/سبتمبر 2021، أنشأت المحكمة برنامجا للموظفين الفنيين المبتدئين الذين سيجري استخدامهم بموجب مذكرات تفاهم بين المحكمة والدول المشاركة. وفي 1 كانون الأول/ديسمبر 2022، وقّعت مذكرة تفاهم بين المحكمة وحكومة الصين بشأن برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين. وفي نهاية عام 2023، كان الاستقدام جاريا لشغل وظيفة واحدة لموظف فني مبتدئ.

المرفق السادس عشر

الدول الأعضاء غير الممثلة في ثلاث منظمات أو أكثر ذات نطاقات مستصوبة
محددة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنطقة	الدولة العضو	الأمانة العامة للأمم المتحدة	منظمة العمل والزراعة للأمم المتحدة	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	منظمة الصحة العالمية	منظمة الطيران المدني الدولي	المجموع
أفريقيا (6)	أنغولا	X		X		X	3
	غينيا الاستوائية	X			X	X	5
	ليبيريا		X			X	3
	ليبيا				X	X	3
	سان تومي وبرينسيبي	X	X	X		X	4
	جنوب السودان			X		X	3
	البحرين			X		X	3
	بروني دار السلام	X		X	X	X	5
	الكويت			X	X	X	4
	ملديف			X		X	3
	جزر مارشال	X	X	X	X	X	6
	ميكرونيزيا (ولايات - المتحدة)		X	X		X	4
	ناورو	X		X	X	X	5
	بالاو	X	X	X	X	X	6
	بابوا غينيا الجديدة				X	X	3
	قطر	X	X	X	X	X	6
	ساموا			X	X	X	4
آسيا والمحيط الهادئ (17)	جزر سليمان			X	X	X	4
	تيمور - ليشتي	X	X	X		X	5
	تونغا			X		X	3
	توفالو	X	X	X	X	X	6
	الإمارات العربية المتحدة	X		X	X		4
	فانواتو	X	X	X	X	X	6

المنطقة	الدولة العضو	الأمانة العامة للأمم المتحدة	منظمة العمل الدولية	منظمة الأغذية والأمن		منظمة الصحة العالمية	منظمة الطيران المدني الدولي	المجموع
				الزراعة للأمم المتحدة	العلم والثقافة			
أوروبا الشرقية (1)	الجبل الأسود			X		X	X	3
	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (12)		X	X		X		3
	جزر البهاما		X	X	X	X	X	5
	بليز	X				X	X	4
	غرينادا	X				X	X	4
	غواتيمالا		X		X		X	3
	هايتي		X		X		X	3
	جامايكا		X			X	X	3
	بنما				X	X	X	3
	سانت كيتس ونيفس	X				X	X	3
	سانت لوسيا	X		X			X	3
	سانت فنسنت وجزر غرينادين	X		X	X	X		4
دول أوروبا الغربية ودول أخرى (5)	سورينام		X		X	X	X	4
	أندورا	X				X	X	4
	آيسلندا		X		X	X		3
	مالطة		X		X		X	3
	موناكو				X	X	X	3
	سان مارينو		X		X	X	X	4
	جزر كوك	X		X		X	X	4
	كيريباس	X	X	X	X	X	X	6

المرفق السابع عشر

الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في ثلاث منظمات أو أكثر ذات نطاقات
مستصوبة محددة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنطقة	الدولة العضو	الأمانة العامة للأمم المتحدة	منظمة العمل الدولية	الزراعة والعلم والثقافة	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	منظمة الصحة العالمية	الطيران المدني الدولي	منظمة المجموع
أفريقيا (لا يوجد)								
آسيا والمحيط الهادئ (6)	الصين	X	X	X	X	X	X	6
	إندونيسيا	X	X				X	3
	اليابان	X	X	X		X	X	5
	جمهورية كوريا	X	X	X		X	X	4
	المملكة العربية السعودية	X		X	X	X	X	5
	سنغافورة		X	X	X	X	X	5
	بولندا	X				X	X	3
أوروبا الشرقية (1)								
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (لا يوجد)								
دول أوروبا الغربية ودول أخرى (4)	النمسا	X				X	X	3
	إسرائيل	X	X	X		X	X	5
	لكسمبرغ	X				X	X	3
الولايات المتحدة الأمريكية		X	X	X	X	X	X	6

المرفق الثامن عشر

الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً في ثلاث منظمات أو أكثر ذات نطاقات
مستصوبة محددة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنطقة	الدولة العضو	الأمانة العامة للأمم المتحدة	منظمة العمل الدولية	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	منظمة الصحة العالمية	منظمة الطيران المدني الدولي	المجموع
أفريقيا (10)	الكاميرون	X	X			X		4
	مصر	X	X	X		X	X	6
	إثيوبيا	X	X		X	X	X	5
	غانا	X	X			X		3
	كينيا	X				X	X	3
	السنغال	X			X	X	X	4
	جنوب أفريقيا	X	X	X		X	X	5
	تونس	X		X			X	3
	أوغندا	X				X	X	3
	زيمبابوي	X	X			X		3
آسيا والمحيط الهادئ (5)	الهند	X				X	X	3
	الأردن	X				X	X	3
	لبنان	X	X	X		X	X	5
	الفلبين	X	X			X		3
	سري لانكا	X				X	X	3
أوروبا الشرقية (1)	بلغاريا	X	X	X				3
	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (4)	X	X		X			3
	البرازيل	X	X	X			X	4
	كولومبيا	X	X	X				3
دول أوروبا الغربية ودول أخرى (8)	المكسيك	X			X		X	3
	بلجيكا	X	X	X		X	X	5
	كندا	X	X	X		X	X	5
	فرنسا	X	X	X		X	X	5
	اليونان	X	X	X				3
	أيرلندا	X	X			X	X	3
	إيطاليا	X	X	X	X	X	X	6
	إسبانيا	X	X	X	X	X	X	6
	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	X				X		3
						X		

المرفق التاسع عشر

عدد الموظفين من الرتبة العليا/مستوى اتخاذ القرار من الدول الأعضاء الممثلة
تمثيلاً ناقصاً في ثلاث منظمات أو أكثر ذات نطاقات مستصوبة محددة في
31 كانون الأول/ديسمبر 2023

أقل من 10 من كبار الموظفين

النمسا

إندونيسيا

إسرائيل

لكسمبرغ

بولندا

المملكة العربية السعودية

سنغافورة

أكثر من 10 ولكن أقل من 50 من كبار الموظفين

جمهورية كوريا

أكثر من 50 ولكن أقل من 100 من كبار الموظفين

الصين

اليابان

أكثر من 200 من كبار الموظفين

الولايات المتحدة الأمريكية

المرفق العشرون

عدد الموظفين من الرتبة العليا/مستوى اتخاذ القرار من الدول الأعضاء الممثلة
تمثيلاً زائداً في ثلاث منظمات أو أكثر ذات نطاقات مستصوبة محددة في
31 كانون الأول/ديسمبر 2023

أقل من 15 من كبار الموظفين

بلغاريا
كولومبيا
غانا
اليونان
الأردن
المكسيك
السنغال
تونس

15 من كبار الموظفين إلى أقل من 35 منهم

البرازيل
الكاميرون
مصر
إثيوبيا
أيرلندا
لبنان
الفلبين
جنوب أفريقيا
سري لانكا
أوغندا
زمبابوي

35 من كبار الموظفين إلى أقل من 100 منهم

الأرجنتين
بلجيكا
كندا
الهند
كينيا
إسبانيا

100 أو أكثر من كبار الموظفين

فرنسا

إيطاليا

المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية

المرفق الحادي والعشرون

البلدان التي ليس لديها موظفون في خمس منظمات أو أكثر ليس لديها مبادئ توجيهية رسمية للتوزيع الجغرافي حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنطقة	البلدان	عدد المنظمات من أصل 10
أفريقيا (14)	أنغولا	6
	كابو فيردي	6
	تشاد	5
	جزر القمر	6
	جيبوتي	6
	غينيا الاستوائية	7
	إريتريا	6
	إسواتيني	5
	غابون	6
	غينيا - بيساو	5
	ليبيا	5
	سان تومي وبرينسيبي	7
	سيشيل	5
	الصومال	5
آسيا والمحيط الهادئ (26)	البحرين	8
	بوتان	5
	بروني دار السلام	9
	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	5
	فيجي	5
	الكويت	8
	قيرغيزستان	5
	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	6
	ملديف	7
	جزر مارشال	8
	ميكرونيزيا (ولايات - الموحدة)	5
	ناورو	8
	عمان	8
	بالاو	8
	بابوا غينيا الجديدة	6
	قطر	9
	ساموا	5
	المملكة العربية السعودية	7

المنطقة	البلدان	عدد المنظمات من أصل 10
أوروبا الشرقية (5)	جزر سليمان	5
	تيمور - ليشتي	6
	توغا	7
	تركمانستان	7
	توفالو	8
	الإمارات العربية المتحدة	7
	فانواتو	6
	اليمن	5
	إستونيا	6
	لاتفيا	5
	الجبل الأسود	7
	سلوفاكيا	5
	سلوفينيا	7
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (13)	أنتيغوا وبربودا	6
	جزر البهاما	9
	بربادوس	5
	بليز	6
	كوبا	5
	دومينيكا	8
	غرينادا	6
	غيانا	5
	باراغواي	7
	سانت كيتس ونيفس	9
	سانت لوسيا	5
	سانت فنسنت وجزر غرينادين	7
	سورينام	6
دول أوروبا الغربية ودول أخرى (6)	أندورا	8
	ليختنشتاين	7
	لكسمبرغ	5
	مالطة	8
	موناكو	9
	سان مارينو	9

المرفق الثاني والعشرون

حالة التمثيل الإقليمي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

المنظمة	أفريقيا	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا الشرقية	أمريكا اللاتينية والكاريبي	دول أوروبا الغربية ودول أخرى	دول أخرى	المجموع
الأمم المتحدة	2 622 (%21,1)	2 327 (%18,8)	990 (%8)	990 (%8)	5 439 (%43,8)	42 (%0,3)	12 410 (%29,3)
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	642 (%24,6)	585 (%22,4)	170 (%6,5)	187 (%7,2)	1 018 (%39)	11 (%0,4)	2 613 (%6,2)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	298 (%31,4)	197 (%20,7)	33 (%3,5)	60 (%6,3)	359 (%37,8)	3 (%0,3)	950 (%2,2)
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	91 (%16,9)	99 (%18,4)	48 (%8,9)	37 (%6,9)	258 (%48)	5 (%0,9)	538 (%1,3)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	1 313 (%32,9)	701 (%17,6)	282 (%7,1)	221 (%5,5)	1 459 (%36,6)	15 (%0,4)	3 991 (%9,4)
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	1 792 (%33,6)	1 118 (%21)	259 (%4,9)	252 (%4,7)	1 883 (%35,3)	31 (%0,6)	5 335 (%12,6)
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	39 (%15,9)	42 (%17,1)	11 (%4,5)	5 (%2)	143 (%58,1)	6 (%2,4)	246 (%0,6)
مركز التجارة الدولية	44 (%15,6)	42 (%14,9)	33 (%11,7)	31 (%11)	131 (%46,5)	1 (%0,4)	282 (%0,7)
منظمة العمل الدولية	183 (%13,7)	266 (%19,9)	77 (%5,7)	152 (%11,3)	662 (%49,4)	0 (%0)	1 340 (%3,2)
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	302 (%17,1)	343 (%19,4)	137 (%7,8)	183 (%10,4)	801 (%45,4)	0 (%0)	1 766 (%4,2)
برنامج الأغذية العالمي	804 (%31,1)	412 (%15,9)	100 (%3,9)	135 (%5,2)	1 135 (%43,8)	3 (%0,1)	2 589 (%6,1)
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	168 (%14,7)	297 (%26)	83 (%7,3)	115 (%10,1)	479 (%41,9)	0 (%0)	1 142 (%2,7)
منظمة الصحة العالمية	1 015 (%25,9)	909 (%23,2)	242 (%6,2)	126 (%3,2)	1 610 (%41,1)	12 (%0,3)	3 914 (%9,3)
منظمة الطيران المدني الدولي	55 (%15,5)	64 (%18)	0 (%0)	46 (%13)	190 (%53,5)	0 (%0)	355 (%0,8)
الاتحاد الدولي للاتصالات	72 (%15,9)	95 (%21)	50 (%11)	40 (%8,8)	196 (%43,3)	0 (%0)	453 (%1,1)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	80 (%11,5)	146 (%20,9)	59 (%8,5)	55 (%7,9)	357 (%51,2)	0 (%0)	697 (%1,6)
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	122 (%23,8)	69 (%13,5)	11 (%2,1)	50 (%9,7)	261 (%50,9)	0 (0%)	513 (%1,2)
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	154 (%9,9)	304 (%19,5)	265 (%17)	85 (%5,4)	753 (%48,2)	0 (%0)	1 561 (%3,7)
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	6 (%10,5)	7 (%12,3)	5 (%8,8)	7 (%12,3)	32 (%56,1)	0 (%0)	57 (%0,1)
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	104 (%19,4)	112 (%20,9)	27 (%5)	35 (%6,5)	256 (%47,9)	1 (%0,2)	535 (%1,3)
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	113 (%38)	35 (%11,8)	24 (%8,1)	23 (%7,7)	102 (%34,3)	0 (%0)	297 (%0,7)
المحكمة الدولية لقانون البحار	3 (%17,6)	0 (%0)	3 (%17,6)	1 (%5,9)	10 (%58,8)	0 (%0)	17 (%0)
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	24 (%12,1)	39 (%19,6)	38 (%19,1)	15 (%7,5)	83 (%41,7)	0 (%0)	199 (0%,5)
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	9 (%1,8)	9 (%1,8)	0 (%0)	341 (%66,9)	151 (%29,6)	0 (%0)	510 (%1,2)
المجموع	10 055 (%23,8)	8 218 (%19,4)	2 947 (%7)	3 192 (%7,5)	17 768 (%42)	130 (%0,3)	42 310 (%100)

المرفق الثالث والعشرون

التنوع الإقليمي للموظفين من الرتب العليا/مستوى اتخاذ القرار في 31 كانون الأول/
ديسمبر 2023

المنطقة	ف-5	مد-1	مد-2	أ ع م	و أ ع	المجموع
أفريقيا	1 424 (20,5%)	403 (20,1%)	131 (21,3%)	35 (22,7%)	20 (25,3%)	2 013 (20,5%)
آسيا والمحيط الهادئ	1 159 (16,7%)	329 (16,4%)	99 (16,1%)	26 (16,9%)	15 (19%)	1 628 (16,6%)
أوروبا الشرقية	422 (6,1%)	113 (5,6%)	22 (3,6%)	12 (7,8%)	5 (6,3%)	574 (5,9%)
أمريكا اللاتينية والكاريبي	490 (7,1%)	121 (6%)	48 (7,8%)	19 (12,3%)	9 (11,4%)	687 (7%)
دول أوروبا الغربية ودول أخرى	3 429 (49,3%)	1 024 (51,1%)	312 (50,7%)	60 (39%)	30 (38%)	4 855 (49,5%)
دول أخرى	26 (0,4%)	15 (0,7%)	3 (0,5%)	2 (1,3%)	0 (0%)	46 (0,5%)
المجموع	6 950 (70,9%)	2 005 (20,5%)	615 (6,3%)	154 (1,6%)	79 (0,8%)	9 803 (100%)

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

المرفق الرابع والعشرون

تَوَزُّع الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس (من الرتبة ف-1 إلى الفئة غير المصنفة الرتب)
في منظومة الأمم المتحدة، للفترة 2011-2021

العام	ف-1		ف-2		ف-3		ف-4		ف-5		ف-1		ف-2		الرتب غير المصنفة		المجموع	
	الرجال		النساء		الرجال		النساء		الرجال		النساء		الرجال		النساء		النساء	
	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)	حصة (بالنسبة المئوية)
2011	48	75	61	1477	57	1965	4816	4027	46	5947	3805	39	4125	2004	33	1295	565	30
2012	43	75	64	1418	57	1902	4986	4185	46	6021	3975	40	4123	2095	34	1304	594	31
2013	58	71	55	1417	57	1917	5208	4270	45	6029	4092	40	4114	2116	34	1268	606	32
2014	63	92	59	1449	57	1943	5243	4275	45	6090	4164	41	4087	2215	35	1244	611	33
2015	61	95	61	1464	58	1984	5288	4407	45	6070	4363	42	4046	2281	36	1138	573	33
2016	67	111	62	1621	57	2176	5642	4770	46	6490	4657	42	4142	2375	36	1226	630	34
2017	83	140	63	1565	58	2129	5432	4791	47	6399	4842	43	4040	2427	38	1254	685	35
2018	78	148	66	1652	58	2248	5645	4996	47	6736	5187	44	4130	2540	38	1246	726	37
2019	60	148	71	1755	58	2418	5919	5237	47	6844	5455	44	4125	2642	39	1284	790	38
2020	61	145	70	1649	59	2367	5810	5292	48	6872	5581	45	4108	2713	40	1217	831	41
2021	81	154	66	1835	59	2604	6131	5814	49	7245	6073	46	4141	2941	42	1220	878	42

المصدر: A/78/206.

ملاحظة: بيانات الفترة من 2011 إلى 2014 مستقاة من تقارير إحصاءات الموارد البشرية السنوية لمجلس الرؤساء التنفيذيين (<https://unsceb.org/reports>)، وهي تبين الموظفين المعيّنين بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر. أما البيانات المتعلقة بعام 2014 وما بعده، فهي تبين الموظفين ذوي التعيينات الدائمة أو المستمرة أو المحددة المدة بغض النظر عن مدة العقود.

المرفق الخامس والعشرون

تَوْزُّعُ الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا حسب نوع الجنس، في التعيينات الدائمة والمستمرة والمحددة المدة،
حسب الكيان، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021

	ف-1		ف-2		ف-3		ف-4		ف-5		مد-1		مد-2		غ م		المجموع الفرعي	
الكيان	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	16	31	63	116	186	224	366	237	248	111	66	27	28	6	11	3	984	755
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	5	13	71	87	279	160	327	185	227	79	26	18	5	1	4	3	944	546
منظمة الطيران المدني الدولي	1	1	13	19	47	31	119	52	68	16	13	3	5	—	1	—	267	122
محكمة العدل الدولية	—	—	13	6	2	16	5	9	2	3	1	—	1	—	1	—	25	34
الأمانة العامة للجنة الخدمة المدنية الدولية	—	—	1	3	1	1	6	3	2	2	2	1	2	1	—	—	14	11
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	2	1	20	38	68	56	55	66	58	30	10	11	3	—	6	3	222	205
منظمة العمل الدولية	2	12	47	82	130	176	228	234	199	122	46	25	14	11	6	4	672	666
المنظمة البحرية الدولية	—	1	8	17	18	20	24	14	20	12	7	3	5	1	1	—	83	68
المنظمة الدولية للهجرة	8	6	165	191	246	248	191	164	73	51	31	15	12	8	1	2	727	685
مركز التجارة الدولية	6	5	32	43	42	37	32	18	19	8	3	—	—	1	—	1	134	113
المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية	—	5	5	4	5	8	15	9	13	4	1	—	1	—	—	—	40	30
الاتحاد الدولي للاتصالات	3	1	32	37	76	61	88	56	50	24	14	4	2	1	—	—	265	184

الكيان	ف-1		ف-2		ف-3		ف-4		ف-5		مد-1		مد-2		غ م		المجموع الفرعي		حصة النساء (بالنسبة إلى النسبة)
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	1	2	14	28	34	50	117	102	22	23	13	5	1	1	–	–	202	211	51,1
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	–	–	8	17	22	24	31	57	68	55	22	16	7	3	–	2	158	174	52,4
برنامج الأمم المتحدة الإيماني	7	10	99	166	237	254	427	352	298	206	100	99	39	30	3	9	1 210	1 126	48,2
منظمة الأمم المتحدة للتنمية والعلم والثقافة	10	21	99	156	161	186	137	140	83	55	25	22	11	6	7	4	533	590	52,5
الأمانة العامة لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	–	–	32	21	51	34	30	19	8	8	3	4	1	1	1	1	126	88	41,1
صندوق الأمم المتحدة للسكان	2	2	22	63	57	93	126	103	102	98	33	37	8	5	1	2	351	403	53,4
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	–	–	278	314	758	648	549	478	218	185	91	64	25	20	3	2	1 922	1 711	47,1
مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة	–	–	10	3	44	19	29	9	8	4	2	–	1	–	–	–	94	35	27,1
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	3	7	120	231	652	638	824	826	400	369	57	57	25	23	2	2	2 083	2 153	50,8
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	1	1	14	16	40	22	45	36	49	19	19	3	5	1	1	–	174	98	36,0
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	–	1	2	3	9	5	3	5	3	1	7	2	–	–	1	–	25	17	40,5
الأمم المتحدة	5	4	468	593	2 104	1 888	2 269	1 789	1 082	777	340	254	111	77	63	64	6 442	5 446	45,8
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	–	–	2	2	33	28	33	21	11	11	5	3	2	–	1	1	87	66	43,1

المصدر: A/78/206.

المختصرات: غ م: غير مصنف.

الكيان	ف-1		ف-2		ف-3		ف-4		ف-5		مد-1		مد-2		غ م		المجموع الفرعي		حصة النساء (بالنسبة إلى النسبة)
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	1	4	29	24	97	63	65	53	47	27	15	15	12	7	2	2	268	195	42,1
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	–	–	1	1	18	14	32	39	16	14	11	6	5	1	1	1	84	76	47,5
كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة	–	–	–	3	3	6	3	6	3	1	–	–	1	–	–	–	10	16	61,5
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	1	9	3	1	5	4	6	7	3	5	2	–	–	1	2	–	22	27	55,1
جامعة الأمم المتحدة	–	–	4	11	11	9	12	6	4	6	6	6	1	1	1	1	39	40	50,6
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكن المرأة	–	1	9	60	30	95	35	141	17	84	6	19	2	5	–	3	99	408	80,5
الاتحاد البريدي العالمي	–	–	6	3	29	9	14	4	12	3	4	–	4	–	2	–	71	19	21,1
برنامج الأغذية العالمي	–	1	47	80	298	286	348	287	207	146	62	62	40	16	3	3	1 005	881	46,7
منظمة الصحة العالمية	3	10	71	99	228	270	499	414	400	338	127	74	41	23	12	12	1 381	1 240	47,3
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	1	2	16	47	86	97	105	98	74	32	38	22	10	1	6	3	336	302	47,3
المنظمة العالمية للأرصاء الجوية	3	3	11	19	24	34	50	34	27	12	12	1	6	3	2	1	135	107	44,2
المجموع	81	154	1 835	2 604	6 131	5 814	7 245	6 073	4 141	2 941	1 220	878	436	255	145	129	21 234	18 848	47,0

المرفق السادس والعشرون

تنفيذ السياسات والتدابير الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، في 1 كانون الثاني/يناير 2024

السياسة العامة أو التدبير																						
الجميع	المنظمة العالمية للملكية الفكرية	منظمة الصحة العالمية	برنامج الأغذية العالمي	هيئة الأمم المتحدة للمرأة	منظمة الأمم المتحدة للسلام	الأمم المتحدة	مكتب الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	منظمة الأمم المتحدة للسلام	صندوق الأمم المتحدة للسكان	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	الأمم المتحدة	مكتب الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	الأمم المتحدة	مكتب الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	الأمم المتحدة	مكتب الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	الأمم المتحدة	مكتب الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
الاستقدام																						
18	x	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
التدابير الخاصة لتحقيق التوازن بين الجنسين																						
9	x	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	✓	x	x	x	✓	✓	x	x	✓	✓	x	✓	x
منح سلطة استعراض الهيئات لنقض قرارات الاختيار عندما يتم اختيار رجل مؤهل على امرأة تساويه من حيث المؤهلات																						
16	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
تدابير تخطيط الموارد البشرية المتعلقة بالتوازن بين الجنسين																						
18	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	x	✓
مبادرات البحث المحددة الأهداف من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين																						
15	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓
مبادرات التوعية من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين																						
8	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	x	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x	x	x
استراتيجية الاحتفاظ بالنساء في الرتب الفنية المتوسطة والعليا																						
الاختيار لشغل الوظائف العليا والترقية والتنسيب الاستراتيجي																						
10	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓
التدابير الخاصة لتحقيق التوازن بين الجنسين																						
6	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	x
منح سلطة استعراض الهيئات لنقض قرارات الاختيار عندما يتم ترقية رجل مؤهل على امرأة تساويه من حيث المؤهلات																						
16	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
تدابير تخطيط الموارد البشرية المتعلقة بالتوازن بين الجنسين																						
سياسات الاحتفاظ بالموظفين																						
17	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓
برامج التدريب التمهيدي																						
11	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓
أدوات إدارة المواهب																						
17	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓
برامج التوجيه وإسداء المشورة																						
15	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓
برامج تنمية المهارات الإدارية																						
16	x	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
برامج تنمية المهارات القيادية																						
12	x	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓
التوجيه المهني																						
11	✓	✓	✓	x	x	x	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓
التطوير الوظيفي للنساء من المستوى المتوسط																						

السياسة العامة أو التدبير

الاحتفاظ بالموظفين - سياسات التوفيق بين العمل والحياة الشخصية																						
23	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	✓	x	✓	..	x	x	x	✓	x	✓	x	x	x	x	x	✓	✓	✓	x	✓	x	x
23	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	✓	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	..	x	x	✓	✓	✓	✓
20	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	x	x	✓	✓	x	x	✓	x	..	x	..	x	✓	✓	x	x	..	x	x	✓	x	..
10	x	✓	..	x	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	✓	x	x	x	..	✓	x	✓	x	✓	x
الوعي بالمساائل الجنسانية ومعايير السلوك																						
18	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..
15	✓	..	..	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	x	x	x	x	x	x	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	..	x	x	..	x	✓	x	x	✓
22	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..
17	✓	✓	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	..	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓

المصدر: الإجابات الواردة من المنظمات في عام 2024.

ملاحظة: ✓، نُقِذْتُ؛ و x لم تتنقذ؛ و... البيانات غير متاحة (لم ترد أية إجابة).

لمختصرات: أ ع م، أمين عام مساعد.

المرفق السابع والعشرون

جدول المرتبات المقترحة ونقاط حماية المرتب المقترحة (اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2025)

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

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة													
الدرجة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة
و أ ع	235 064	الإجمالي											
	170 642	الصافي											
أ ع م	213 655	الإجمالي											
	156 512	الصافي											
مد-2	171 094	الإجمالي	174 964	178 835	182 709	186 585	190 456	194 326	198 202	202 071	205 942	—	—
	128 422	الصافي	130 976	133 531	136 088	138 646	141 201	143 755	146 313	148 867	151 422	—	—
مد-1	152 417	الإجمالي	155 817	159 223	162 626	166 015	169 420	172 820	176 215	179 620	183 017	186 417	189 812
	116 095	الصافي	118 339	120 587	122 833	125 070	127 317	129 561	131 802	134 049	136 291	138 535	140 776
ف-5	131 486	الإجمالي	134 214	136 944	139 667	142 397	145 120	147 851	150 612	153 506	156 395	159 291	162 177
	101 540	الصافي	103 450	105 361	107 267	109 178	111 084	112 996	114 904	116 814	118 721	120 632	122 537
ف-4	107 389	الإجمالي	110 020	112 653	115 283	117 914	120 546	123 181	125 813	128 444	131 071	133 709	136 334
	84 672	الصافي	86 514	88 357	90 198	92 040	93 882	95 727	97 569	99 411	101 250	103 096	104 934
ف-3	87 779	الإجمالي	90 022	92 267	94 508	96 754	98 996	101 346	103 784	106 219	108 653	111 094	113 529
	70 212	الصافي	71 917	73 623	75 326	77 033	78 737	80 442	82 149	83 853	85 557	87 266	88 970
ف-2	67 978	الإجمالي	69 983	71 988	73 995	76 004	78 012	80 022	82 022	84 030	86 037	88 043	90 055
	55 163	الصافي	56 687	58 211	59 736	61 263	62 789	64 317	65 837	67 363	68 888	70 413	71 942
ف-1	52 163	الإجمالي	53 867	55 570	57 274	58 975	60 682	62 382	64 087	65 789	67 495	69 196	70 897
	43 144	الصافي	44 439	45 733	47 028	48 321	49 618	50 910	52 206	53 500	54 796	56 089	57 382

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

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

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

(بدولارات الولايات المتحدة)

الدرجة	نقطة حماية المرتب 1	نقطة حماية المرتب 2
ف-4	الإجمالي	141 603
	الصافي	144 236
ف-3	الإجمالي	108 622
	الصافي	110 465
ف-2	الإجمالي	92 380
	الصافي	94 083
ف-1	الإجمالي	74 989
	الصافي	74 304
	الصافي	59 971

المرفق الثامن والعشرون

المقارنة السنوية للهامش وتطوره بمرور الزمن

ألف - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتب المعادلة (هامش السنة التقويمية 2024)

الرتبة	الأمم المتحدة (أ) - (ب)	الولايات المتحدة (ج)	نسبة المقارنة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (العاصمة = 100)	نسبة المقارنة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة، معادلة لمراعاة فرق تكلفة المعيشة	معاملات الترجيح المستخدمة لحساب النسبة العامة (د)
ف-1	82 040	68 347	120,0	108,8	0,6
ف-2	105 924	84 591	125,2	113,5	11,8
ف-3	136 064	107 812	126,2	114,5	31,4
ف-4	163 824	126 952	129,0	117,0	32,7
ف-5	193 969	144 976	133,8	121,3	17,0
مد-1	219 960	163 699	134,4	121,9	4,9
مد-2	239 986	172 430	139,2	126,2	1,6
المتوسط المرجح لنسبة المقارنة قبل تعديلها لمراعاة فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
نسبة المقارنة بين تكلفتي المعيشة في نيويورك وفي واشنطن العاصمة					
المتوسط المرجح لنسبة المقارنة، معادلة لمراعاة فرق تكلفة المعيشة					
					128,9
					110,3
					116,9

(أ) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات الأمم المتحدة إحصاءات الموظفين الخاصة بمجلس الرؤساء التي تعكس الحالة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022.

(ب) متوسط صافي مرتبات الموظفين في الأمم المتحدة حسب الدرجة، محسوباً على أساس مضاعف قدره 80,5 لمدة شهر واحد ومضاعف قدره 88,4 لمدة 11 شهراً، على أساس جدول المرتبات الموحد الساري اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2023.

(ج) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة إحصاءات الأفراد في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022 التي وردت من مكتب الولايات المتحدة لإدارة شؤون الأفراد.

(د) تتعلق معاملات الترجيح هذه بموظفي نظام الأمم المتحدة الموحد في كل الرتب من ف-1 إلى مد-2، العاملين في المقر والمكاتب الثابتة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022.

باء - مستويات هامش الأجر الصافي للسنوات التقويمية، للفترة 2015-2024

السنة	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
الهامش	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9	113,3	116,9

المرفق التاسع والعشرون

استنتاجات الفريق العامل 1: الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر

لمحة عامة

1 - أشار الفريق العامل إلى الاستنتاجات التي خلص إليها تقييم مجموعة عناصر الأجر المنقحة لعام 2021، ولا سيما أن أهداف الاستعراض الشامل السابق قد تحققت بشكل عام. وأشار أيضا إلى أنه خلال الاستعراض السابق، جرى استعراض ومعالجة شاملان لمسألة التداخل بين مختلف عناصر المجموعة. وفي الوقت نفسه، اتفق الفريق العامل على أن الظروف العالمية قد تغيرت، مما أدى إلى زيادة الطلب على المنظمات المشتركة في النظام الموحد العاملة في الميدان، ووافق على أن مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد يجب أن تظل تنافسية. وإضافة إلى ذلك، أعيد التشديد على وجوب مراعاة الشواغل المالية للدول الأعضاء والمنظمات.

2 - ولم يقف الفريق العامل على أي تداخل. غير أنه سلم بأن تصور التداخل لا يزال قائما، ولا سيما فيما يتعلق بالعنصر المتعلق بالميدان والعنصر المتعلق بالإعالة، وذكر أن الفريقين العاملين الآخرين اللذين أنشأتهم اللجنة سينظران في هذين العنصرين في الوقت المناسب. وشدد في هذا الصدد على أهمية إبلاغ جميع الجهات صاحبة المصلحة على نحو أفضل بنتائج الاستعراض السابق والأساس المنطقي للعناصر التي تتكون منها مجموعة عناصر الأجر.

3 - وخلص الفريق العامل إلى الاستنتاجات التالية بشأن عناصر محددة من مجموعة عناصر الأجر:

نظام حفز الاستقدام

4 - اتفق الفريق العامل على ما يلي:

- (أ) استعراض القدرة التنافسية للنظام الموحد للأمم المتحدة في استقدام أفراد يتمتعون بمهارات معينة عالية التخصص إما بهدف تعزيز استخدام حافز الاستقدام أو اقتراح بدائل مناسبة حسب الحاجة؛
- (ب) زيادة التواصل مع المنظمات بشأن حافز الاستقدام واستخدامه الاستثنائي؛
- (ج) الطلب إلى المنظمات أن تقدم مزيدا من البيانات عن المسائل المتعلقة بالاستقدام؛
- (د) وجوب عدم تمديد نظام حافز الاستقدام لأغراض الاحتفاظ بالموظفين.

الحوافز غير المالية

5 - اتفق الفريق العامل على ما يلي:

- (أ) ينبغي مواصلة النظر في الحوافز غير المالية وصقلها وتوسيع نطاقها ومواءمتها، حسب الحاجة؛
- (ب) ينبغي دراسة فعالية حافز التنقل، مع مراعاة التوجيهات ذات الصلة التي قدمتها الجمعية العامة إلى المنظمات في قرارها 255/74 بآء وتكرر تأكيدها في قرارها 256/77 ألف وباء؛

(ج) ينبغي استكشاف الجدوى من تهيئة مزيد من الفرص للتطوير الوظيفي، مع إيلاء الاعتبار الواجب للعوامل التالية:

1' الخدمة في الميدان؛

2' معرفة اللغات الرسمية؛

3' الأداء الاستثنائي.

العمل عن بُعد (العمل بعيدا عن المكتب من خارج مركز العمل)

6 - اتفق الفريق العامل على ما يلي:

(أ) يمكن أن يشكل العمل عن بُعد وغيره من ترتيبات العمل المرنة حافزا غير مالي يشكل عنصرا هاما ومفيدا في مجموعة عناصر الأجر التنافسية؛

(ب) من المفيد وضع تعريف موحد للمصطلحات المتعلقة بمختلف ترتيبات العمل بعيدا عن المكتب؛

(ج) مع أنه ينبغي ترك السياسات المحددة للعمل عن بُعد لفرادى المنظمات، ينبغي وضع إطار لتنسيق وتوحيد عملية تعديل عناصر الأجر.

الأجور والأداء

7 - اتفق الفريق العامل على ما يلي:

(أ) توفر المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية الحالية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء الإطار العام والمرونة التي تتطلبها المنظمات؛

(ب) في إطار المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية، ينبغي تشجيع المنظمات على تجريب العمل بنظم الأجر المرتبط بالأداء، وينبغي أن تتاح للجنة بيانات عن نتائج هذه المشاريع التجريبية.

تعدد اللغات

8 - اتفق الفريق العامل على ما يلي:

(أ) ينبغي عدم إعادة العمل بالحافز المالي السابق لتعدد اللغات. غير أنه يمكن النظر في أشكال أخرى من الحوافز، من قبيل زيادة تقدير معرفة اللغات الرسمية في عمليات الاستقدام والاختيار وفي التطوير الوظيفي؛

(ب) تقديم دروس اللغة والتدريب اللغوي ومنح الوقت الكافي للدراسة هو أحد الحوافز لتعلم اللغات في حد ذاته؛

(ج) يمكن للمنظمات أن تضع قوائم بالمهارات اللغوية للمساعدة في نشر الموظفين ذوي المهارات المطلوبة، حسب الحاجة.

مجالات أخرى

9 - اتفق الفريق العامل على ما يلي:

(أ) عند استعراض الاستحقاقات الميدانية:

1' أحاط علما بالأوضاع المتدهورة عموماً في مراكز العمل الميدانية ووافق على أن الاستعراض سيأخذ تلك الظروف في الاعتبار؛

2' لاحظ أن المنهجية المتعلقة بالمشقة ستستعرض في سياق استعراض الأجور؛

3' اتفق على ضرورة أن يراعي الاستعراض إتاحة فرص للتبسيط؛

(ب) لتعزيز المرونة، اتفق على أن يشمل استعراض الأجور النظر في المجالات التي يمكن فيها زيادة الخيارات المتاحة للموظفين، بما في ذلك جدوى ما يلي:

1' توسيع نطاق المشروع التجريبي المتعلق بمراكز العمل من الفئتين دال وهاء ليشمل جميع مراكز العمل، مع تخفيض المبالغ استناداً إلى فئة مركز العمل أو تصنيفه من حيث المشقة؛

2' تقديم الدعم لرعاية الأطفال والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة؛

(ج) اقترح أن يستكشف الاستعراض الحالي سبل تعزيز إدماج الموظفين ذوي الإعاقة من خلال اتخاذ تدابير مناسبة في إطار مجموعة عناصر الأجر؛

(د) اتفق على تقييم القدرة التنافسية لمجموعة عناصر الأجر وضمان عدم نشوء أي تدخل نتيجة للاستعراض الجاري للأجور.

10 - وأبرز الفريق العامل أهمية وجود الفريقين العاملين الآخرين اللذين يعنى كل منهما بمجالات موضوعية بيئتها على النحو التالي:

(أ) الفريق العامل 2: بدل الزوج المعال، وبدل الوالد الوحيد، وبدل الطفل المعال، وبدل المعال من الدرجة الثانية، ومنحة التعليم؛

(ب) الفريق العامل 3: حافز التنقل، وبدل المشقة، ومنهجية المشقة، وبدل الخطر، وبدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، والأجر المطبق على سبيل التجربة في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء غير المصنفة في عداد المراكز التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، وبدل الإجراء الأمني.

11 - وأشار الفريق العامل أنه من المتوقع أن يستعرض في اجتماعه المقبل البنود التالية:

(أ) جاذبية مجموعة عناصر الأجر وفعاليتها من حيث التكلفة وتأثيرها على القوة العاملة؛

(ب) نتائج الاستقصاء العالمي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا لعام 2023؛

(ج) المسائل المتعلقة بالاستخدام والاحتفاظ.

12 - واتفق الفريق العامل أيضا على استعراض البنود التالية التي تتطلب مزيدا من الدراسة في الاجتماع المقبل:

(أ) الحوافز غير المالية؛

(ب) تأثير ترتيبات العمل من بعيد على الأجور؛

(ج) تدابير بشأن الموظفين ذوي الإعاقة.

13 - وبغية كفالة الطابع الشمولي للاستعراض، شدد الفريق العامل على أهمية أن يراعي كل فريق من الأفرقة العاملة الثلاثة على النحو الواجب الاستنتاجات والتوصيات ذات الصلة التي تم التوصل إليها في الاجتماعات السابقة.

14 - وشدد الفريق العامل على أهمية البيانات في دعم الاستنتاجات والتوصيات. ومن ثم، أوصى بأن يطلب رئيس اللجنة إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين والمنظمات، حسب الاقتضاء، تقديم بيانات حديثة عن الاستقدام والتناقص الطبيعي للموظفين. وطلب أيضا إلى الرئيس أن يطلب إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين والمنظمات أن يقدموا، حسب الاقتضاء، بيانات عن التكاليف السنوية لمجموعة عناصر الأجر على نطاق المنظومة، مصنفة في الفئات التالية: المرتب الأساسي، وتسوية مقر العمل، وبدل الزوج المعال، وبدل إعالة الأطفال، وبدل المعالين من الدرجة الثانية، وإعانة الإيجار، وبدل المشقة، والتنقل، وبدل الخطر، ومنحة التعليم، والسفر المرتبط بالتعليم، ومنحة التعليم الخاص، وإجازة زيارة الوطن، وتعويض إنهاء الخدمة، ومنحة الوفاة، ومنحة الإعادة إلى الوطن، والانتقال.

المرفق الثلاثون

استنتاجات الفريق العامل 2: العناصر المتصلة بالأسرة/الإعالة، بما في ذلك منحة التعليم

لمحة عامة

1 - أبرز الفريق العامل ضرورة توفير دعم أسري لقوة عاملة دولية متنقلة. ولاحظ الفريق العامل أن الموظفين كثيرا ما يكونون غير مؤهلين للحصول على منافع الضمان الاجتماعي الوطنية. وينفصل الموظفون أيضا عن شبكاتهم من الدعم الأسري نتيجة لعملهم. وأكد الفريق العامل أن رفاه الأسرة أمر مهم لضمان استخدام الموظفين والاحتفاظ بهم وكفالة أدائهم الفعال، وفي نهاية المطاف، تنفيذ ولايات المنظمات. وينبغي النظر بصورة شاملة في تنفيذ تدابير مراعية للأسرة في جميع بدلات الإعالة، فضلا عن العناصر الأخرى لمجموعة عناصر الأجر.

2 - ولم يقف الفريق العامل على أي تناخلات في العناصر المتصلة بالإعالة في مجموعة عناصر الأجر، بما في ذلك منحة التعليم، وخلص إلى أن هذه العناصر لا تزال صالحة عموما لتحقيق الغرض المنشود. واتفق الفريق، في الوقت نفسه، على أن هناك حاجة إلى إجراء مزيد من الدراسة والتحليل لزيادة تعزيز تماسك العناصر المتصلة بالإعالة واتساقها. وفي هذا الصدد، شدد الفريق العامل على أهمية الاتصال بالجهات صاحبة المصلحة لضمان تحسين وتسهيل فهم الأسس المنطقية لمختلف عناصر مجموعة الأجر. واتفق الفريق العامل أيضا على أنه ينبغي للمنظمات أن تهدف إلى تحقيق الاتساق في تنفيذ البدلات نتيجة لاستعراض مجموعة الأجر المذكورة.

3 - وأكد الفريق العامل أيضا ضرورة تقييم جميع البدلات المتصلة بالإعالة، ومنها منحة التعليم الخاصة، لمواءمتها مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، ورأى أن هناك حاجة إلى إجراء مزيد من التحليل في هذا الصدد.

4 - ورأى الفريق العامل أن هناك عددا من الثغرات المتصلة بدعم الأسرة وتلبية احتياجات الموظفين والمعالين ذوي الإعاقة، وهي ثغرات تحتاج إلى مزيد من الاستعراض. واتفق على أنه ينبغي مواصلة استطلاع التدابير المتعلقة بالرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في إطار بدلات الإعالة و/أو منحة التعليم.

5 - وتوصل الفريق العامل إلى الاستنتاجات التالية ووقف على المسائل المحددة التالية التي تتطلب مزيدا من الدراسة:

بدل إعالة الطفل

6 - اتفق الفريق العامل على ما يلي:

(أ) لم يُحدَّث مبلغ البدل القائم على المنهجية المعتمدة منذ أكثر من عقد من الزمان، وهو ما أوجد ثغرة يجب معالجتها؛

- (ب) ينبغي تقييم جدوى مواصلة صقل البذل باستخدام معايير مختلفة، من قبيل سن الطفل وعدد الأطفال المعالين؛
- (ج) ينبغي تقييم جدوى إعادة العلاقة بين بدل إعالة الطفل والبذل المخصص للأطفال ذوي الإعاقة؛
- (د) يمكن مواصلة دراسة الآثار المترتبة على إطالة الفترة الزمنية الفاصلة بين استعراضات مستوى البذل.

بدل المعالين من الدرجة الثانية

7 - واتفق الفريق العامل على ما يلي:

- (أ) قد يلزم استعراض القصد من البذل من أجل تحقيق مزيد من الوضوح والاتساق؛
- (ب) ينبغي مواصلة دراسة أهلية الحصول على البذل؛
- (ج) ينبغي مواصلة تقييم المنهجية.

بدل الزوج المعال وبدل الوالد الوحيد

8 - بعد استعراض تحليل المنهجية والمستوى المنقح لبذل الزوج وبدل الوالد الوحيد، خلص الفريق العامل إلى أن النظام يؤدي دوره على النحو المنشود.

منحة التعليم

- 9 - رأى الفريق العامل أن خطة منحة التعليم الحالية، وإن كانت لا تزال جديدة نسبياً، تؤدي دورها على النحو المنشود. ورأى أنه ينبغي إتاحة مزيد من الوقت قبل اعتزام إجراء أي تغييرات. ويمكن استطلاع بعض إمكانيات التحسين، ومنها ما يلي:
- (أ) يمكن استعراض الأهلية المتصلة بالسن الدنيا بالإشارة إلى التعليم الابتدائي لأغراض المواءمة والاتساق؛

- (ب) ينبغي النظر في إمكانية إعادة العمل بالمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية في مراكز العمل من الفئة "حاء" التي يشملها نظام التنقل والمشقة؛
- (ج) قد يلزم دراسة أثر تقلبات أسعار الصرف على مبلغ السداد المحسوب بدولارات الولايات المتحدة عندما تتاح البيانات المتعلقة بالمطالبات المستكملة.

منحة التعليم الخاصة

- 10 - فيما يتعلق بمنحة التعليم الخاصة، اتفق الفريق العامل على أن الطريقة الحالية المتمثلة في تقرير الحد الأقصى لمبلغ السداد، استناداً إلى الحد الأعلى لمنحة التعليم العادية بالإضافة إلى المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، قد لا تلبي الاحتياجات المحددة للأطفال ذوي الإعاقة. وطلب

الفريق العامل إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقوم، بالتنسيق مع أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين، بجمع بيانات مستكملة لمواصلة تحليلها والنظر فيها.

الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة

11 - أحاط الفريق العامل علما بارتفاع تكاليف رعاية الأطفال الذي لوحظ في بعض مراكز العمل، الأمر الذي قد يؤثر على قدرة المنظمات على اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم في مراكز العمل المذكورة. فإذا ما ثبت أن هذا الأمر لا يمثل مشكلة إلا في مراكز عمل بعينها، فيمكن استطلاع خطة لرد النفقات التي ينفرد بها كل موقع والتي تكون أعلى من الحد الأقصى المقرر، على غرار إعانة الإيجار. وثائق على أن توفير بيانات أكثر تحديدا عن تكاليف رعاية الأطفال، فضلا عن أثرها على اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم أمر ضروري لتقييم الأوضاع ولإجراء مزيد من الدراسة.

البيانات المطلوبة لإجراء مزيد من الاستعراض

12 - سلم الفريق العامل بالتعقيد المتأصل في جمع البيانات من مختلف المنظمات المشتركة في النظام الموحد، حيث لكل منها مواردها البشرية ونظم المعلومات المالية الخاصة بها، وأكد أهمية تحديد المشكلات على أساس البيانات ذات الصلة. وأقر أيضا بالتزام المنظمات بجمع البيانات. وشجع أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين والمنظمات على بذل المزيد من الجهود لجمع هذه البيانات بالتشاور مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وتحضيرا لاجتماعه المقبل، حدد الفريق العامل الاحتياجات التالية من البيانات، ومنها ما يلي:

- (أ) عدد الموظفين الذين يتلقون بدل المعالين من الدرجة الثانية، مصنفا حسب الأخ/الأخت أو الوالدين؛
- (ب) معلومات عن دعم المعالين من الدرجة الثانية من خلال الخطط الوطنية؛
- (ج) البيانات الديمغرافية للأولاد المعالين؛
- (د) بيانات عن تكاليف رعاية الأطفال فضلا عن تأثيرها على اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم؛
- (هـ) بيانات عن المطالبات المتعلقة بمنحة التعليم بما في ذلك النفقات الفردية المقبولة لمنحة التعليم الخاصة؛
- (و) تحليل الحالة لتكاليف واحتياجات الموظفين الذين لديهم معالون من ذوي الإعاقة.

المرفق الحادي والثلاثون

استنتاج الفريق العامل 3: البدلات والمزايا المتصلة بالخدمة في الميدان

1 - خلص الفريق العامل إلى أنه على الرغم من أن الأساس المنطقي للبدلات القائمة المتصلة بالميدان، استنادا إلى مناقشاته، سليم عموما ولم تحدد أي أوجه تداخل في المرحلة الراهنة، فإنه ينبغي استكشاف الفرص لمعالجة مسائل معينة برزت خلال تلك المناقشات، بما في ذلك:

(أ) فيما يتعلق بحافز التنقل:

‘1’ التدابير الإدارية البديلة بما في ذلك الحوافز غير المالية، بما في ذلك تكلفة هذه التدابير، وكذلك التنقل الإلزامي، لتعزيز تنقل الموظفين، مع مراعاة طلب الجمعية العامة إلى المنظمات في قراراتها 255/74 بآء و 256/77 بآء؛

‘2’ منهجية التقييم؛ مدى تواتر التسويات؛ والدفع كمبلغ لمرة واحدة، وكمبلغ موحد في جميع الرتب، لتحسين تحفيز التنقل وتعزيز الإنصاف؛ ودفع الحوافز في مراكز العمل من الفئة حاء أيضا؛

‘3’ طرق لتحسين دعم الزوجين الموظفين؛

(ب) فيما يتعلق ببديل المشقة:

‘1’ سينشئ رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية فرقة عمل تقنية تحت رعاية الفريق العامل لاستعراض ظروف الحياة والعمل في مراكز العمل الميدانية تكلف، في جملة أمور، باستعراض منهجية تصنيف المشقة لتعكس على نحو أفضل آثار التلوث وتقييم العامل الصحي. وينبغي أن يؤخذ في الاعتبار في هذا الصدد العمل الجاري بشأن تنفيذ تقديرات الأخطار على الصحة؛

‘2’ منهجية تعديل مستويات البدل والبدل المتمثل في تحديد مبلغ موحد في جميع الرتب؛

‘3’ مسألة عدم دفع البدل في مراكز العمل الشاقة من الفئة ألف، كما هو الحال في مراكز العمل من الفئة حاء، التي استبعدت من نظام تصنيف مراكز العمل من حيث المشقة؛

(ج) فيما يتعلق ببديل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة:

‘1’ الحاجة إلى إعادة النظر في اسم البدل ليعكس ويوضح الغرض منه بشكل أفضل؛

‘2’ الخيارات الممكنة للتخفيف من الانفصال عن الأسر (مثل استخدام الأسر إلى مواقع قريبة)؛

(د) فيما يتعلق بالمبلغ المدفوع على أساس تجريبي في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء

التي لم تصنف على أنها مراكز لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، أي تلك التي لا تفرض قيودا أسرية لأسباب تتعلق بالسلامة والأمن، ومع مراعاة الطلب الموجه إلى اللجنة في الفرع دال من قرار الجمعية العامة

240/76:

1' بغية توسيع دائرة الاختيار أمام الموظفين، النظر في إمكانية توسيع نطاق المبلغ المدفوع على أساس تجريبي ليشمل جميع مراكز العمل بمبالغ متناقصة، وفقا لاستنتاجات الفريق العامل 1، وكذلك النظر في الأساس المنطقي للاختلافات بين المبالغ؛

2' الأثر على التعيين والاحتفاظ في مراكز العمل الشاقة من الفئة جيم، التي لم تدرج في المشروع التجريبي الحالي؛

3' الخيارات الممكنة لمعالجة مسألة المواقع التي تحول فيها ظروف معينة تتصل بالحياة والعمل، بخلاف الظروف المتصلة بالأمن، دون وجود بعض الأسر بسبب ظروفها الخاصة (مثل عدم كفاية المرافق الصحية أو المدارس)؛

(هـ) فيما يتعلق بالإجازة المعجلة لزيارة الوطن:

1' الأثر على التعيين والاحتفاظ في مراكز العمل المصنفة في الفئة جيم من حيث المشقة، التي لا يشملها ذلك حاليا. وستقدم، بالقدر الممكن، البيانات ذات الصلة الواردة من المنظمات؛

2' الخيارات الممكنة لمراكز العمل التي يمكن للموظفين فيها استخدام أسرهم ويكونون مؤهلين للراحة والاستجمام، ولكن الأسر غير مؤهلة للحصول على الإجازة المعجلة لزيارة الوطن؛
(و) فيما يتعلق بالراحة والاستجمام:

1' الأساس المنطقي لاستبعاد مراكز العمل في العاصمة المصنفة في الفئتين دال وهاء من حيث المشقة من إطار الراحة والاستجمام؛

2' توفير مدفوعات الإقامة لتغطية التكاليف المتكبدة خلال فترات الراحة والاستجمام؛

(ز) إمكانية تبسيط البدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني، بالنظر إلى أن قيمة هذا البدل هي نفس قيمة بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛

(ح) الأساس المنطقي وشروط الأهلية للسفر لزيارة الأسرة.

2 - وينبغي النظر في جدوى زيادة المرونة في نطاق فرادى العناصر، والتدابير غير النقدية المناسبة، بما في ذلك طرائق العمل عن بعد. وفي هذا الصدد، ينبغي مراعاة التدابير المناسبة لتلبية الاحتياجات الإضافية للموظفين أو أفراد الأسرة المستحقين من ذوي الإعاقة. وفي هذا الصدد، لاحظ الفريق العامل أن الحوافز غير المالية وترتيبات العمل عن بعد والتدابير المتعلقة بالموظفين من ذوي الإعاقة هي بنود شاملة من المقرر أن يواصل الفريق العامل 1 استعراضها.

3 - وينبغي تقييم أثر العمل عن بعد من خارج مركز العمل على العناصر المتصلة بالميدان، بما في ذلك الأهلية للحصول على تلك العناصر.

4 - واتفق الفريق العامل أيضا على أنه ينبغي استكشاف فرص للتبسيط عندما يكون ذلك ممكنا. ورأى أن من المهم إجراء تقييم لأي تنقيحات لمجموعة عناصر الأجر المتصلة بالميدان بصورة كلية، إلى جانب جميع التنقيحات الأخرى لمجموعة عناصر الأجر، وفقا لسمات الاستعراض المتفق عليها.

5 - واعترف الفريق العامل بالالتزام والتعقيد المتأصل في جمع البيانات من مختلف المنظمات المشتركة في النظام الموحد، التي لديها نظم الموارد البشرية والمعلومات المالية الخاصة بها، وشدد على أهمية التحقق من صحة المسائل بالبيانات ذات الصلة. وشجع أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين والمنظمات على بذل المزيد من الجهود لجمع هذه البيانات بالتشاور مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، تحضيرا لاجتماعها المقبل، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- (أ) بيانات عن الآثار المالية؛
- (ب) جوانب الاستقدام والاحتفاظ الخاصة بالميدان؛
- (ج) المعلومات المتعلقة بالتنقل؛
- (د) البيانات الديموغرافية التي تدعم مناقشة الاعتبارات الأسرية.

المرفق الثاني والثلاثون

جداول المرتبات الصافية وبديل الإعالة الموصى بها لموظفي الفئات المعينة
محليا في كينغستون

ألف - جدول المرتبات الصافية الموصى بها لموظفي فئة الخدمات العامة في كينغستون (الشهر
المرجعي للدراسة الاستقصائية: حزيران/يونيه 2023)

(بالدولار الجامايكي سنويا)

الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة ^(أ)
خ-ع-1	1 678 717	1 758 455	1 838 193	1 917 931	1 997 670	2 077 408	2 157 146	2 236 884	2 316 622
خ-ع-2	1 947 317	2 039 814	2 132 310	2 224 807	2 317 303	2 409 800	2 502 296	2 594 793	2 687 289
خ-ع-3	2 258 869	2 366 164	2 473 459	2 580 754	2 688 049	2 795 344	2 902 639	3 009 934	3 117 229
خ-ع-4	2 620 289	2 744 751	2 869 214	2 993 676	3 118 138	3 242 600	3 367 063	3 491 525	3 615 987
خ-ع-5	3 091 952	3 238 818	3 385 684	3 532 550	3 679 416	3 826 282	3 973 148	4 120 014	4 266 880
خ-ع-6	3 648 496	3 821 798	3 995 099	4 168 401	4 341 702	4 515 004	4 688 305	4 861 607	5 034 908
خ-ع-7	4 305 230	4 509 726	4 714 222	4 918 718	5 123 215	5 327 711	5 532 207	5 736 703	5 941 199

(أ) درجة الخدمة الطويلة.

باء - جدول المرتبات الصافية الموصى بها للموظفين الوطنيين من الفئة الفنية في كينغستون
(الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: حزيران/يونيه 2023)

(بالدولار الجامايكي سنويا)

الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة ^(أ)
م-و-ألف	5 375 462	5 644 235	5 913 008	6 181 781	6 450 554	6 719 327	6 988 100	7 256 873	7 525 646
م-و-باء	6 504 300	6 829 515	7 154 730	7 479 945	7 805 160	8 130 374	8 455 589	8 780 804	9 106 019
م-و-جيم	7 935 253	8 332 016	8 728 778	9 125 541	9 522 304	9 919 066	10 315 829	10 712 591	11 109 354
م-و-دال	9 681 009	10 165 059	10 649 110	11 133 160	11 617 211	12 101 261	12 585 311	13 069 362	13 553 412

(أ) درجة الخدمة الطويلة.

جيم - بدل الإعالة المستحق الدفع الموصى به لموظفي الفئات المعينة محليا (الشهر المرجعي
لِلدراسة الاستقصائية: حزيران/يونيه 2023)

(بالدولار الجامايكي سنويا)

بدل إعالة الأطفال 97 805 دولارات جامايكية

المرفق الثالث والثلاثون

جدول المرتبات الصافية وبديل الإعالة الموصى بها لموظفي الفئات المعينة محليا في روما

ألف - جدول المرتبات الصافية الموصى بها لموظفي فئة الخدمات العامة في روما (الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: تشرين الثاني/نوفمبر 2023)

(باليورو سنويا)

الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة
عشرة	عشرة	عشرة	عشرة	عشرة	عشرة	عشرة	عشرة	عشرة	عشرة	عشرة	عشرة	عشرة	عشرة	عشرة	عشرة
31 575	32 509	33 443	34 377	35 311	36 245	37 179	38 113	39 047	39 981	40 915	41 849	42 783	43 717	44 651	45 585
33 471	34 608	35 745	36 882	38 019	39 156	40 293	41 430	42 567	43 704	44 841	45 978	47 115	48 252	49 389	50 526
35 820	37 184	38 548	39 912	41 276	42 640	44 004	45 368	46 732	48 096	49 460	50 824	52 188	53 552	54 916	56 280
39 039	40 635	42 231	43 827	45 423	47 019	48 615	50 211	51 807	53 403	54 999	56 595	58 191	59 787	61 383	62 979
43 314	45 152	46 990	48 828	50 666	52 504	54 342	56 180	58 018	59 856	61 694	63 532	65 370	67 208	69 046	70 884
49 824	51 915	54 006	56 097	58 188	60 279	62 370	64 461	66 552	68 643	70 734	72 825	74 916	77 007	79 098	81 189
57 304	59 720	62 136	64 552	66 968	69 384	71 800	74 216	76 632	79 048	81 464	83 880	86 296	88 712	91 128	93 544

(أ) درجة الخدمة الطويلة.

باء - بدلات الإعالة الموصى بها والمستحقة الدفع لموظفي الفئات المعينة محليا

البذل	يورو في السنة
الأطفال	1 315
الزوج المعال	724

281024 251024 24-14849 (A)

