



## تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

### تقرير من الأمانة

١- يُطلب من لجنة الخدمة المدنية الدولية بموجب نظامها الأساسي<sup>١</sup> أن تقدم إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة تقريراً سنوياً يحال إلى هيئات إدارة المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة عبر الرؤساء التنفيذيين لهذه المنظمات.

٢- ويقدم المدير العام إلى المجلس التنفيذي ضمن هذه الوثيقة التقرير السنوي الأربعين للجنة<sup>٢</sup>. ومن المقرر أن تنظر الجمعية العامة للأمم المتحدة في التقرير في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤ خلال دورتها التاسعة والستين. وترد القرارات المتوقع أن تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن توصيات اللجنة التي تطلب مراجعة لاتحة موظفي منظمة الصحة العالمية في تقرير منفصل يُقدّم إلى المجلس<sup>٣</sup>. وتخص المواضيع المطروحة أجور الموظفين من الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا والسن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الحاليين.

٣- ويرد أدناه ملخص العناصر الرئيسية لتقرير اللجنة.

### شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد - القرارات والمقررات الإجرائية التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها المستأنفة الثامنة والستين والتي تهم عمل اللجنة

٤- أبلغت اللجنة بأن المناقشات التي دارت في الجمعية العامة بشأن تقريرها السنوي التاسع والثلاثين (الوثيقة A/68/30) كانت مكثفة وحماسية ومشوية بالقلق إزاء الوضع المالي للدول الأعضاء ومؤسسات النظام الموحد. وركزت المناقشات في اللجنة الخامسة أساساً على استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد والسن الإلزامية لإنهاء الخدمة وتطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة والولايات المتحدة. وبعد أن فرغت الجمعية العامة من استعراض تقرير اللجنة، اعتمدت القرار ٢٥٣/٦٨.

١ لجنة الخدمة المدنية الدولية: النظام الأساسي والنظام الداخلي، نيويورك: الأمم المتحدة؛ ١٩٨٧ (الوثيقة ICSC/1/Rev.1)، المادة ١٧.

٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة التاسعة والستون: الملحق رقم ٣٠ (الوثيقة A/69/30) (النسخ متاحة في قاعة الاجتماع).

٣ الوثيقة م ٤٧/١٣٦.

٥- وأشارت شبكة الموارد البشرية إلى المقررات التي طلبت فيها الجمعية العامة إلى اللجنة أن تدبر الهامش إدارة فعالة باستخدام الإجراءات المتبعة في إدارة الهوامش وتمتتع عن زيادة أي من البدلات الواقعة ضمن نطاق نظرها إلى حين عرض هذا الاستعراض على الجمعية العامة لتتظن فيه. وأشارت أيضاً إلى طلب الجمعية العامة الداعي إلى ضمان أن يكون إجمالي مجموعة عناصر الأجر قابلاً للمقارنة، بما في ذلك جميع العناصر النقدية وغير النقدية في إطار مبدأ نولمير. وفي هذا الصدد، رأت الشبكة ضرورة الحصول على المزيد من التوجيه من اللجنة بشأن البدلات التي ستخضع للتجميد والبدلات التي تعتبر نقدية أو غير نقدية حرصاً على إجراء مقارنة تستند إلى الوقائع وتكون موضوعية وجديرة بالثقة. وذكرت مجدداً ضرورة إرساء منهجيات ذات أسس متينة وضرورة توثيق أي افتراضات بهذا الشأن والتعويل عليها بوضوح. كما ذكرت أن تفسير الجمعية العامة الحالي لمبدأ نولمير سيجعل المهمة المكلف بها في غاية الصعوبة إذ لا يمكن مقارنة مجموعة عناصر أجر موظفي الخدمة المدنية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة على النحو الواجب باستحقاقات الاعتراب للموظفين في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة.

٦- وقررت اللجنة أن تحيط علماً بقرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٨.

### النتائج الرئيسية للدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين

٧- أجرت أمانة اللجنة دراسة استقصائية عالمية للموظفين فُتح فيها باب المشاركة على جميع الموظفين من جميع الفئات وفي جميع المواقع كجزء من الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد بهدف التأكد من وجهات نظر الموظفين بشأن مجالات الاهتمام المرتبطة بمسائل عناصر الأجر وإدارة الأداء. وعرضت النتائج الرئيسية لهذه الدراسة الاستقصائية التي تضمنت بيانات مستقاة من حوالي ١٤ ٠٠٠ رد على اللجنة في دورتها الثامنة والسبعين.

٨- وأظهرت النتائج الرئيسية في جوهرها أن الأجر لا يمثل مشكلة في حد ذاته؛ أما سبل الاعتراف بمساهمات الموظفين فهي مبعث القلق. فقد تبين أن الأجر هو عامل مهم، غير أنه يجب إيلاء العناية لضمان تطوير مهارات الموظفين وتنميتها والاعتراف بأدائهم. ووفقاً لوجهات النظر المعبر عنها في الدراسة الاستقصائية، لا بد من بذل المزيد من الجهود التي تستهدف تقدير الأداء الرفيع وتدارك الأداء المتدني.

### النتائج المستخلصة من المشاورات مع الرؤساء التنفيذيين ومديري الموارد البشرية

٩- التُست آراء الرؤساء التنفيذيين ومديري الموارد البشرية في ١٨ مؤسسة من مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة التي تشمل المنظمات والوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج كجزء من الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر. وطُرحت خمسة أسئلة على الرؤساء التنفيذيين ومجموعة من الأسئلة التفصيلية البالغ عددها ١٩ سؤالاً على مديري الموارد البشرية. وتم الحصول على الردود عبر سلسلة من المقابلات التي أجراها أحد الخبراء الاستشاريين بصحبة رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية أو نائب رئيسها.

١٠- وأشار الرؤساء التنفيذيون مراراً وتكراراً إلى صعوبة ضمان تمتع المنظمات بالقدرة التقنية على الوفاء بما يُسند إليها من ولايات تتزايد باستمرار وتصبح أكثر تعقيداً في سياق الظروف المالية الراهنة. واعتُبر توظيف الموظفين ذوي الكفاءات العالية والاحتفاظ بهم من الأمور الأساسية إلى جانب مسألة ضرورة ضمان روح الموظفين المعنوية ورفعها ولاسيما بالنسبة إلى الموظفين العاملين في مراكز العمل الشاقة.

١١- ودعا الرؤساء التنفيذيون إلى الأخذ بالمرونة، غير أنهم شددوا على ضرورة الحفاظ على نواة مشتركة تمنحهم قسطاً محدوداً من المرونة يمارسونه وفق سلطتهم التقديرية. واعتبروا أن الكثير من النظم والإجراءات القائمة، بما فيها منظومة عناصر الأجر، يعترضه جمود وثقل مفرطان. وذكروا أيضاً الحاجة إلى مراجعة هيكل المرتبات بغية معالجة بعض القضايا من قبيل الضغط على المرتبات، وعدد الدرجات ضمن رتبة معينة والمسائل التقنية المشابهة.

١٢- وشدد الرؤساء التنفيذيون بصورة عامة على ضرورة أن يتسم النظام بقدرته على المنافسة ويُسر شرحه وإدارته ويستهدف مكافأة الأداء وتشجيع التنقل. وأعربوا أيضاً عن الرغبة في إحلال قدر أكبر من المرونة في تناول مسائل الأجر، ولاسيما في مجالي التوظيف والاعتراف بالأداء. وأوضحوا الصعوبات المصادفة في ملء المناصب العالية التخصص التي تعد أساسية بالنسبة إلى المنظمات.

١٣- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تحيط علماً بالاستنتاجات التي خلصت إليها الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين وبالنتائج المستخلصة من المشاورات مع الرؤساء التنفيذيين ومديري الموارد البشرية، وأن تأخذ في الاعتبار التحديات التي تواجهها المنظمات والاقتراحات التي قدمها الرؤساء التنفيذيون للمنظمات أثناء مناقشتهم بشأن استعراض مجمل عناصر الأجر؛

(ب) أن تطلب إلى أمانتها مواصلة تحليل بيانات نتائج الدراسة الاستقصائية للموظفين وإتاحة المعلومات للأفرقة العاملة، حسب الاقتضاء؛

(ج) أن تطلب إلى الأمانة أن تستمر في إجراء دراسات استقصائية للموظفين في المستقبل.

### التقرير المرحلي عن استعراض عناصر الأجر

١٤- عقدت الأفرقة العاملة خمسة اجتماعات في الفترة الفاصلة بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ وحزيران/يونيو ٢٠١٤. وتمثلت المهمة الأولية لهذه الأفرقة العاملة في دراسة جميع جوانب المنظومة القائمة، بإيلاء عناية خاصة للخدمة المدنية المتخذة كأساس للمقارنة. وقد كان من المفهوم أن الخدمة المدنية في الولايات المتحدة تظل هي أساس المقارنة بالنسبة إلى النظام الموحد، غير أن الأفرقة العاملة استعرضت أفضل الممارسات السائدة في أماكن أخرى بهدف استكشاف مدى قابليتها للتطبيق على سياق النظام الموحد. والأهم من ذلك أن الأفرقة العاملة اعتمدت على نتائج الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين التي أجرتها أمانة اللجنة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ فيما يتعلق بمنظومة الأجور والاستحقاقات. وأشار أيضاً إلى تقرير الرؤساء التنفيذيين وموظفي الإدارة العليا الآخرين في المنظمات بشأن مواطن قوة هذه المنظومة ومواطن ضعفها في إطار مداولات الأفرقة العاملة.

١٥- وحللت الأفرقة العاملة كل عنصر من عناصر الأجور والاستحقاقات وفقاً للمعايير التي وضعت لهذا الغرض، ثم أبلغت اللجنة بالنتائج التي توصلت إليها مشفوعة كلما اقتضى الأمر بالخيارات الممكنة لإدخال التغييرات. وستعقد جلسات أخرى للأفرقة العاملة قبل موعد انعقاد الدورة الحادية والثمانين للجنة في الفصل الثالث من عام ٢٠١٥، عند وضع مجموعة عناصر الأجر النهائية في صيغتها الرسمية.

## الخطوات المقبلة

١٦- لقد أُحرز تقدم ملحوظ حتى الآن في عملية الاستعراض. واستُكملت المرحلة الاستكشافية التي أجرت اللجنة خلالها ما يلزم من البحوث والتحليلات لمجموعة عناصر الأجر القائمة. وتم الاتفاق على بعض التوجيهات العامة استناداً إلى النتائج المستخلصة وما تلاها من تعقيبات من الأفرقة العاملة ومن اللجنة. وتتمثل الخطوة التالية للجنة في وضع إطار عام خاص بالنظام المقترح. وستُجري اللجنة في دورتها الثمانين تقييماً شاملاً لمجموعة عناصر الأجر المعدلة لضمان تطابقها التام مع الخصائص التي وافقت عليها اللجنة والجمعية العامة. وتشمل هذه الخصائص قدرة المجموعة على الاستمرار وعلى المنافسة والمحافظة على حقوق الموظفين المكتسبة. وستناقش أيضاً مسألة التدابير الانتقالية المحتملة.

١٧- وسوف تضع اللجنة في دورتها الحادية والثمانين المزمع عقدها في عام ٢٠١٥ اقتراحها النهائي الخاص بمجموعة عناصر الأجر وتُقدمه إلى الجمعية العامة لتتظر فيه في دورتها السبعين.

## السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الحاليين

١٨- أوصت اللجنة في تقريرها لعام ٢٠١٣ (الوثيقة A/68/30) الجمعية العامة بأن ترفع السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الحاليين إلى ٦٥ سنة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وقررت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٨ أن ترجئ البت في التوصية دون الإخلال بالإطار الزمني المقترح لذلك. وطلبت إلى اللجنة أن تواصل، بالتشاور مع جميع الجهات صاحبة المصلحة المعنية، إعداد تحليل لأثر اعتماد التوصية على أطر التخطيط للقوى العاملة ولتعاقب الموظفين وعلى جميع سياسات إدارة الموارد البشرية ذات الصلة، بما في ذلك إدارة الأداء وتقييمه وتجديد حيوية القوى العاملة وتحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي العادل في النظام الموحد للأمم المتحدة بأكمله، وأن تقدم تقريراً عن ذلك في دورتها التاسعة والستين.

١٩- وأشارت شبكة الموارد البشرية إلى أهمية الموضوع بالنسبة إلى الرؤساء التنفيذيين ومديري الموارد البشرية، إذ تؤثر الإجراءات التي تقترحها أمانة اللجنة تأثيراً مباشراً في إدارة الموارد البشرية داخل المنظمات. وذكرت أن المقترحات المقدمة من الأمانة بشأن طرائق تنفيذ التوصية قد تتطوي على آثار خطيرة وأن المنظمات تبدي قلقها إزاء جدواها. وتمثلت أوجه القلق المشار إليها فيما يلي:

- (أ) احتمال عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات والسلطات الخاصة بمختلف الجهات صاحبة المصلحة، بما فيها الموظفون والرؤساء التنفيذيون وإدارات الموارد البشرية؛
- (ب) الزيادة الكبيرة في احتمال التناقص في المنظمات المشاركة في النظام الموحد؛
- (ج) زيادة الجهود والتكاليف الإدارية؛
- (د) تصور وجود عدم المساواة في المعاملة بسبب طرائق التنفيذ المقترحة في الوثيقة.

٢٠- وطلبت معظم المنظمات، ولاسيما الوكالات المتخصصة، تأجيل تاريخ التنفيذ أو التنفيذ بوتيرة متدرّجة، أخذاً في الاعتبار أنه يتعين عليها عرض المسألة على هيئاتها الإدارية المعنية التي لها السلطة النهائية للموافقة على أي تغييرات في النظام الأساسي للموظفين. ورغم أن ممثلي اتحادات الموظفين عارضوا هذا الطلب معارضة شديدة، فإن معظم أعضاء اللجنة أبدوا استعدادهم لتبنيته شريطة أن ييسر ذلك قبول التغيير المقترح للسن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الحاليين. ورأت اللجنة أيضاً أنه يمكن رفع السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الذين

أوشكوا على التقاعد في سن الستين إلى ٦٢ بأثر فوري، في حين أن التغييرات الخاصة بالسّن الإلزامية للموظفين الآخرين يمكن أن تصبح سارية في وقت لاحق. وأفاد بعض أعضاء اللجنة بأنهم لا يرون أي أساس منطقي لتغيير المواعيد.

٢١- وقررت اللجنة عقب مناقشات مطولة أن تبثّ الجمعية العامة بأنها أجرت التحليل اللازم للتخطيط للقوى العاملة وتعاقب الموظفين وجميع سياسات الموارد البشرية ذات الصلة، بما في ذلك إدارة الأداء وتقييمه وتجديد حيوية القوى العاملة والتوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي العادل على نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة. وترد النتائج التي خلصت إليها اللجنة ومواقف الجهات صاحبة المصلحة في التقرير.

## شروط خدمة الموظفين من الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا

### تقرير بشأن التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

٢٢- يعتبر وضع المرأة في النظام الموحد للأمم المتحدة مسألة مهمة تناولتها اللجنة بصورة دورية في إطار الولاية التي أسندتها إليها الجمعية العامة في القرارات ١٢٦/٣٧ و ٢٣٢/٣٨ و ٢٤٤/٤٠ وبما يتماشى مع المادة ١٤ من نظام اللجنة الأساسي. وقد استعرضت اللجنة هذا البند في الأعوام ١٩٨٥ و ١٩٩٣ و ١٩٩٨ و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ و ٢٠١٠. ورحبت الجمعية العامة في القرار ٢٣١/٦٤ بقرار اللجنة بتشجيع مؤسسات النظام الموحد على تعزيز النهج المبتكرة مثل مبادرات التوعية وتنفيذها لاجتذاب الأشخاص الأكثر موهبة من الرجال والنساء وتنمية قدراتهم واستبقائهم. كما أعربت مجدداً عن خيبة أملها إزاء عدم إحراز تقدم كاف فيما يتعلق بزيادة تمثيل المرأة في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

٢٣- وأعربت اللجنة في آخر استعراض لهذه المسألة أجرتة في عام ٢٠١٠ عن قلقها إذ بقي هدف التكافؤ بين الجنسين غير متحقق، وخصوصاً على مستوى الرتبة مد-١ وما فوقها، ولم يُحرز أي تقدم ملحوظ. كما لاحظت اللجنة مع خيبة الأمل أن المنظمات لم تنفذ جميع التوصيات السابقة الصادرة عنها. وحثت المنظمات على إنفاذ السياسات والتدابير القائمة الخاصة بالتوازن بين الجنسين، بما فيها التوصيات السابقة الصادرة عن اللجنة، وعلى الاضطلاع بالرصد المنتظم لمستوى التنفيذ. وعلاوة على ذلك، طلبت اللجنة إلى المنظمات أن تُخضع المديرين للمساءلة عن مدى تحقيق الأهداف المحددة فيما يتصل بقضايا الجنسين عن طريق تقييم أدائهم السنوي. وطلبت اللجنة أيضاً إلى أمانتها أن تتسق مع الكيانات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة الأنشطة المتصلة برصد التوازن بين الجنسين والإبلاغ عنه واستكشاف جدوى إنشاء مستودع بيانات مشتركة لجمع البيانات في المستقبل. كما طلبت أن يُرصد التقدم المحرز في المستقبل من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة كل أربع سنوات وأن تقدم أمانتها تقريراً عن الموضوع في عام ٢٠١٤.

٢٤- وتضمن التقرير المقدم من الأمانة إلى اللجنة في دورتها الثامنة والسبعين معلومات عن الجهود التي تبذلها الأمانة بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في مجال التوازن بين الجنسين، وموجزاً لأحدث المعلومات عن وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، ولمحة عامة عن تحديد معالم ملاك الموظفين حسب منطقة الأصل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. ووسّع نطاق الاستعراض ليشمل الموظفين الدوليين المعيّنين لمدة عام واحد أو أكثر في الفئة الفنية والفئات العليا. وبالإضافة إلى ذلك، قدم التقرير عرضاً موجزاً لحالة تنفيذ توصيات اللجنة وتحليلاً للسياسات والتدابير المتاحة والمراعية لمنظور الجنسين في مجالات استقدام الموظفين وترقيتهم (اختيارهم لشغل رتب أعلى) واستبقائهم والمواعاة بين العمل والحياة والتوعية المتصلة بقضايا الجنسين (بما في ذلك التحرش)

والرصد والمساءلة التي نُفذت في ١ تموز/ يوليو ٢٠١٣ من أجل دعم بيئة عمل تؤدي إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات.

٢٥- وزاد مستوى التمثيل الإجمالي للمرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة زيادة هامشية بنسبة ٠,٨٪ إذ ارتفع من ٣٩,٩٪ في عام ٢٠٠٩ إلى ٤٠,٧٪ في عام ٢٠١١، وبلغت نسبة النساء من مجموع الموظفين الذين يشغلون وظائف الرتبة مد-١ وما فوقها ٢٩,٥٪ في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١ مقارنة بنسبة ٢٨,٤٪ المسجلة في عام ٢٠٠٩، مما يمثل زيادة إجمالية بنسبة ١,١٪ خلال فترة السنتين. وأظهر التحليل النوعي أن هناك عدداً كافياً من السياسات والتدابير المعتمدة من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين.

٢٦- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تحيط علماً بالتقدم المحرز في الارتقاء بوضع المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، وأن تُعرب في الوقت نفسه عن قلقها لأن هدف التكافؤ بين الجنسين لم يتحقق بعد، ولاسيما على مستوى الرتبة مد-١ وما فوقها؛

(ب) أن تحت المنظمات على التنفيذ الكامل للسياسات والتدابير الراهنة الخاصة بتحقيق التوازن بين الجنسين، بما في ذلك التوصيات السابقة الصادرة عن اللجنة والواردة في الوثائق A/63/30 و A/64/30 و A/64/30/Corr.2؛

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

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

(هـ) أن ترصد التقدم المحرز في المستقبل من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي كجزء من تقرير شامل عن التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(و) أن تطلب إلى أمانتها أن تعد تقريراً يستند إلى أحدث المعلومات، وترصد كل أربع سنوات التقدم الذي سيُحرز في المستقبل من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

### التنوع في نظام الأمم المتحدة الموحد: دراسة سياسات استقدام الموظفين

٢٧- طلبت الجمعية العامة في القرار ٢٣١/٦٤ إلى اللجنة أن تستعرض التدابير التي اتخذتها المنظمات المشاركة في النظام الموحد فيما يتعلق بتنفيذ الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. واستعرضت اللجنة، في دورتها الثالثة والسبعين، التمثيل الجغرافي في المنظمات المشاركة في النظام الموحد وقررت إبلاغ الجمعية العامة بحالة هذا التمثيل والإجراءات التي تتخذها المنظمات وهيئات إدارتها لتحقيق التوازن الجغرافي. ورأت اللجنة كذلك أن طلب الجمعية العامة يمكن تلبيةه على أفضل وجه من خلال التركيز على سياسات استقدام الموظفين وإزالة العوائق التي تحول دون استقدامهم من أوسع منطقة جغرافية ممكنة.

٢٨- ونظرت اللجنة، في دورتها الثامنة والسبعين، في التدابير التي اتخذتها المنظمات المشاركة في النظام الموحد من أجل النجاح في اجتذاب الموظفين واستقدامهم بما يتيح لها أن تضمن إيجاد قوى عاملة متنوعة قدر الإمكان، وتكفل في الوقت نفسه تعيين الأشخاص المتمتعين بأفضل المؤهلات. وأبلغت اللجنة بإجراءات استقدام الموظفين وبرامج التوعية والهياكل التنظيمية التي وضعت من أجل إدراك الشواغر وإثارة اهتمام قطاع عريض من الأشخاص المؤهلين، ولاسيما من الدول الأعضاء الناقصة التمثيل والدول الأعضاء غير الممثلة.

٢٩- وأثنت اللجنة على المنظمات ما تظطلع به من أعمال في هذا المجال ولاحظت أن هناك منظمة واحدة على الأقل أفادت بأنها حققت هدفها الخاص بالتمثيل الجغرافي. ولاحظت اللجنة أن الأهداف المتعلقة بقضايا الجنسين لم تتحقق وأن التمثيل الجغرافي لم يكن مرضياً في معظم المنظمات. وإذ أقرت اللجنة بأن تلك المسائل لا يمكن إصلاحها بين ليلة وضحاها، ذكرت أنها ستواصل رصدها. كما سلمت باحتمال وجود متطلبات متضاربة في بعض الأحيان عند تنفيذ سياسات تهدف إلى تحسين التمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين اللذين يُعتبران العنصرين الأشد أهمية من عناصر التنوع في سياق الأمم المتحدة. ومع ذلك، حثت اللجنة المنظمات على السعي إلى تهيئة بيئات عمل داعمة ومتسمة بالاحترام، ولاسيما في مراكز العمل الشاقة، وإعداد دورات تدريبية بشأن التوعية بالتنوع تستهدف جميع الموظفين.

٣٠- وذكرت اللجنة في مناقشاتها بشأن مسألة التنوع في عام ٢٠١١ أنها ستسعى إلى تعريف التنوع ضمن سياق الأمم المتحدة. وفي دورة اللجنة الثامنة والسبعين، رُئي أنه ينبغي الإقرار بالعلاقة القائمة بين التنوع الجغرافي والتعددية الثقافية وأنه ينبغي أن يكتسى اتباع أساليب مختلفة في التفكير والنظر إلى العالم بدلاً من الاقتصار على التمثيل الجغرافي المتوازن أهمية محورية في إطار أداء منظمات الأمم المتحدة. وكان لابد من تعريف هذا المفهوم. ورُئي أن المفاهيم والسياسات المختلفة داخل المنظومة ليست "محايدة ثقافياً" وأنها تنزع إلى عكس قيم ثقافة مهيمنة. وينبغي للمنظمات أن تضمن وجود آليات تسمح لجميع الثقافات المختلفة بالمشاركة في أعمالها على قدم المساواة. وقد أفادت التقارير بأن إحدى المنظمات استهلكت مشروعاً تجريبياً لاختبار مدى الحياد الثقافي في عمليات التقييم التي تجريها.

٣١- وقررت اللجنة ما يلي:

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

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

(١) التنوع الثقافي (التعددية الثقافية)

(٢) تنوع الأجيال

(٣) التكافؤ بين الجنسين

(٤) تعدد اللغات

(ج) أن تطلب إلى أمانتها أن تعد خلاصة للممارسات الجيدة المتعلقة بالشمول والتنوع بالتشاور مع المنظمات.

## جدول المرتبات الأساسية/ الدنيا

٣٢- أُبْلِغَت اللجنة ببدء نفاذ زيادة بنسبة ١٪ في جدول المرتبات الأساسية في الجدول العام للخدمة المدنية المتخذة كأساس للمقارنة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وأدخِلت تغييرات طفيفة أيضاً على جدول ضرائب الولايات المتحدة على الصعيد الاتحادي لعام ٢٠١٤. وأحاطت اللجنة علماً بأن إجراء التسوية العادي يقتضي زيادة المرتبات الأساسية/ الدنيا بنسبة ١,٠١٪ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ بهدف تجسيد الزيادة في المرتبات في الجدول العام وأثار التغييرات الضريبية. وسينفذ ذلك بتطبيق الإجراء القياسي لانقضاء الخسارة أو المكسب، أي بتخفيض مبلغ تسوية مقر العمل بمقدار يعادل الزيادة في المرتبات.

## استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالموازاة مع المرتبات الإجمالية

٣٣- أيدت الجمعية العامة في القرار ٢٣٥/٦٦ توصية اللجنة باستعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالموازاة مع المرتبات الإجمالية كل ثلاث سنوات لمراجعتها عند الاقتضاء. وعلماً بأن آخر استعراض من هذا القبيل قد أجري في عام ٢٠١١، لاحظت اللجنة أن الرصيد الحالي لصندوق معادلة الضرائب لا يتطلب، وفقاً للأمانة العامة للأمم المتحدة، إجراء أي تعديل لهذه المعدلات في الوقت الحاضر. وبناءً على ذلك، سيُجرى الاستعراض القادم لهذه المعدلات كالمعتاد في عام ٢٠١٧ ما لم يستلزم الأمر اتخاذ إجراءات قبل هذا الموعد يعود سببها إلى تغيير في وضع صندوق معادلة الضرائب.

٣٤- وقررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) الموافقة على جدول المرتبات الأساسية/ الدنيا المنقح لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بحيث يعكس تسوية بنسبة ١,٠١٪ تطبق بزيادة المرتب الأساسي وبالحد من نقاط مُضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل تلك الزيادة مع بدء نفاذ هذا الجدول اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥؛

(ب) عدم إجراء أي مراجعة في الوقت الراهن لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالموازاة مع المرتبات الأساسية الإجمالية.

## تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/ الولايات المتحدة وإدارة الهامش عند نقطة الوسط المستتوية

٣٥- تجري اللجنة بموجب تفويض دائم من الجمعية العامة استعراضاً للعلاقة بين الأجر الصافي الذي يتقاضاه موظفو الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي الذي يتقاضاه موظفو الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. وتحقيقاً لهذا الغرض، ترصد اللجنة سنوياً التغييرات التي تحدث في مستويات الأجر لدى موظفي الخدمة المدنية في كلتا الحالتين.

٣٦- وقد أخطرت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي المقدر لعام ٢٠١٤ بلغ ١١٧,٤ بينما بلغ ما يقابله من متوسط السنوات الخمس (من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١٤) ١١٦,٤.



## إدارة الهامش عند نقطة الوسط المستصوبة

٣٧- ذكرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في الفقرة ٥ من الفرع الثاني بآء من القرار ٢٥٣/٦٨ بضرورة استبقاء متوسط هامش الأجر الصافي لمدة خمس سنوات عند مستوى يناهز نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥، وطلبت إلى اللجنة أن تقدم إليها في موعد لا يتجاوز تاريخ انتهاء الجزء الرئيسي من دورتها التاسعة والسنتين توصيات بشأن مجموعة الإجراءات والجدول الزمنية الكفيلة بإعادة الهامش إلى نقطة الوسط المستصوبة.

٣٨- وقررت اللجنة ما يلي:

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

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

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

٣٩- واصلت اللجنة إبقاء تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي. وفي هذا السياق، نظرت في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها السادسة والثلاثين. وأجرت اللجنة الاستشارية المنعقدة في إطار الاستعراض الجاري لمجموعة عناصر الأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد عدداً من الدراسات الوثيقة الصلة بالموضوع بناءً على طلب لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقدمت الأمانة الاستنتاجات الرئيسية التي خلصت إليها هذه الدراسات على النحو المبين في التقرير وتضمنت بعض التوصيات المتعلقة بإمكانية تبسيط هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل.

٤٠- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن توافق على توصيات اللجنة الاستشارية على النحو المبين في الفقرات من ١٧٥ إلى ١٧٧ من تقرير اللجنة؛

(ب) أن تطلب إلى الأمانة الشروع في الأعمال التحضيرية للسلسلة القادمة من الدراسات الاستقصائية وتقديم اقتراحات في هذا الصدد لكي تستعرضها اللجنة الاستشارية في دورتها المقبلة.

## تزامن دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في مراكز العمل على مستوى المقار الرئيسية ومراكز العمل الأخرى من الفئة الأولى

٤١- رداً على الطلب الموجه من الجمعية العامة إلى اللجنة في القرار ٢٥٣/٦٨ والداعي إلى استعراض الاقتراحات بشأن تزامن دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في مراكز العمل على مستوى المقار وتقديم هذه الاقتراحات إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والسنتين، نظرت اللجنة في اقتراحين قدمتهما أمانتها في هذا الصدد:

(أ) الخيار ١: استعراض جميع مراكز العمل على مستوى المقار ومراكز العمل الأخرى من الفئة الأولى مرة واحدة في السنة في موعد يحدّد سلفاً؛

(ب) الخيار ٢: استعراض جميع مراكز العمل على مستوى المقار ومراكز العمل الأخرى من الفئة الأولى مرة واحدة في السنة على الأقل، في تاريخ مرور سنة على استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في نيويورك. وفي كلا الخيارين، سيجري تنفيذ استعراض تسوية مقر العمل في نيويورك، بما في ذلك أي تغييرات متعلقة بالاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية، في الوقت ذاته بالنسبة إلى جميع مراكز العمل من الفئة الأولى. وفي حالة الخيار ١، ستجري تسوية المرتبات مرة واحدة في السنة كحد أقصى، حيث إن قاعدة النسبة البالغة ٥٪ التي تقضي إلى أكثر من استعراض واحد في السنة لن تعود منطبقة. وعليه، كان الفرق الوحيد بين الخيارين إلغاء قاعدة النسبة البالغة ٥٪ في الخيار ١ والاحتفاظ بها في الخيار ٢. وأجرت الأمانة تقييماً لأثر هذه الاقتراحات على عملياتها وخلصت إلى عدم ترتب آثار تذكر في الميزانية أو في الموارد البشرية عن أي من الخيارين.

٤٢- وأعرب ممثلو شبكة الموارد البشرية عن تأييدهم للخيار ٢، وأضافوا قائلين إن هذا الخيار سيساهم في إمكانية التنبؤ بتسويات المرتبات وشفافيتها. وأعرب ممثلو اتحادات الموظفين أيضاً عن تأييدهم لهذا الخيار. وشدد ممثلو المنظمات واتحادات الموظفين على أهمية استمرار استخدام قاعدة النسبة البالغة ٥٪ فيما يخص المواقع التي تزيد فيها معدلات التضخم عما هو متوقع.

٤٣- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) ضرورة استعراض تصنيفات تسوية مقر العمل لجميع مراكز العمل على مستوى المقار ومراكز العمل الأخرى من الفئة الأولى مرة واحدة في السنة في تاريخ مرور سنة على استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في نيويورك؛

(ب) إحالة مسألة استمرار استخدام قاعدة النسبة البالغة ٥٪ فيما يخص مراكز العمل من الفئة الأولى إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل لتتظر فيها في دورتها المقبلة وضمن سياق استعراضها للقواعد التنفيذية التي تسري على نظام تسوية مقر العمل.

### شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعينين محلياً

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

٤٤- في عام ٢٠١١ وبعد أن تمت الموافقة على المنهجية المنقحة لإجراء دراسات استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في مراكز العمل غير التي فيها مقار ومراكز العمل المماثلة (المنهجية الثانية)، قررت اللجنة أنه ينبغي استخدام طرائق بديلة للدراسات الاستقصائية الشاملة من أجل استعراض جداول المرتبات في مراكز العمل التي تضم أقل من ٣٠ موظفاً من فئة الخدمات العامة. ولذا طلبت اللجنة إلى الأمم المتحدة، بصفتها الوكالة المسؤولة عن معظم مراكز العمل، دراسة هذه الطرائق وتقديم تقرير إلى اللجنة في هذا الصدد. ونظرت اللجنة خلال دورتها الثامنة والسبعين في اقتراحات الوكالة المسؤولة بالنسبة إلى هذه المواقع التي تدرج في الفئة الخامسة حسب المنهجية الثانية ويشار إليها على أنها مراكز عمل غير مشمولة بدراسات استقصائية، وقررت أنه ينبغي للوكالة المسؤولة أن تظطلع بتعديل المرتبات في مراكز العمل التي لديها أقل من ٣٠ موظفاً من فئة الخدمات العامة باستخدام إحدى الطرائق الوارد ذكرها في تقرير اللجنة.

٤٥- وقررت اللجنة أيضاً أن تلتفت انتباه المنظمات إلى القرار الذي اتخذته في سياق الدراسة الاستقصائية في مدريد استجابة للقرار ٢٥٣/٦٨، وتمثل في عدم زيادة البدلات إلى حين تقديم توصياتها بشأن الاستعراض الشامل إلى الجمعية العامة، بهدف ضمان اتباع نهج ثابت في تعديل البدلات في جميع المواقع.

### الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في مدريد

٤٦- أجرت اللجنة دراسة استقصائية في مدريد تاريخها المرجعي تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣ استناداً إلى منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً في المقار الرئيسية وفي مراكز العمل المماثلة (منهجية الاستقصاء الأولى).

٤٧- ويزيد جدول المرتبات الموصى به للمنظمات التي يوجد مقرها في مدريد والوارد في المرفق الخامس عن الجدول الحالي بنسبة ٢,٩٪.

٤٨- وبالنظر إلى الطلب الموجه من الجمعية العامة إلى اللجنة في القرار ٢٥٣/٦٨، والداعي إلى عدم زيادة أي من البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها إلى حين تقديم نتائج الاستعراض الشامل المقرر إجراؤه بموجب القرار ٢٥٧/٦٧ إلى الجمعية العامة لكي تنظر فيه، قررت اللجنة عدم تعديل بدلات الإعالة بالنسبة إلى موظفي فئة الخدمات العامة في مؤسسات النظام الموحد الموجودة في مدريد إلى أن تتخذ الجمعية العامة قراراً بشأن توصيات اللجنة المتعلقة باستعراض مجموعة عناصر الأجر في عام ٢٠١٥.

### الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٤٩- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

= = =