



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2025

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة الثمانون

الملحق رقم 30



الرجاء إعادة استعمال الورق

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2025



الأمم المتحدة • نيويورك، 2025

ملاحظة

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

المحتويات

الفصل

الصفحة

5	مسرد المصطلحات الفنية
6	كتاب الإحالة
7	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2025 التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى
8	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية الموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة
9	موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2025 فيما يتعلق بالأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد
10	المسائل التنظيمية
10	ألف - قبول النظام الأساسي
10	باء - العضوية
11	جيم - الدورات التي عقدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية والمسائل التي بحثتها
12	الثاني - الإبلاغ والرصد
12	ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها التاسعة والسبعين وتتصل بعمل اللجنة
13	باء - رصد تنفيذ القرارات والتوصيات الصادرة عن اللجنة والجمعية العامة
16	الثالث - شروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا
16	ألف - الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر
16	1 - تقرير الفريق العامل 1
23	2 - تقرير الفريق العامل 2: العناصر المتصلة بالأسرة/الإعالة، بما في ذلك منحة التعليم
31	3 - تقرير الفريق العامل 3: البدلات والاستحقاقات المتصلة بالخدمة في الميدان
36	باء - التعرّف على الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً (دراسة نوبلمير): المرحلة الأولى
40	جيم - المضاهاة المرجعية مع المنظمات الدولية الأخرى
43	دال - الشحن بغرض الانتقال: استعراض الحد الأقصى للمدفوعات
47	هاء - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، بما في ذلك استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية
49	واو - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة
51	زاي - بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة: استعراض المستوى

53	حاء - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل
	1 - تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها السادسة والأربعين وجدول الأعمال المؤقت للدورة السابعة والأربعين
53	2 - تقرير فرقة العمل المعنية باستعراض المعايير التي تنظم العلاوة الانتقالية الشخصية في إطار النموذج الحالي
59	الرابع - شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا
65	ألف - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في مونتريال
65	باء - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في باريس
67	الخامس - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين
67	ألف - استعراض معايير السلوك: تقرير الفريق العامل
69	باء - تقييم واستعراض مدى تنفيذ إطار الإجازة الوالدية
74	جيم - تقرير عن الحوافز غير المالية

المرفقات

79	الأول - استنتاجات الفريق العامل 1 في اجتماعه الثاني
82	الثاني - تعديلات عناصر الأجر عند العمل عن بُعد: تسوية مقر العمل، وإعانة الإيجار، ومنحة التعليم، ومنحة التعليم الخاصة
85	الثالث - تعديلات عناصر الأجر عند العمل عن بُعد: الاستحقاقات المتصلة بالميدان
88	الرابع - تعديلات عناصر الأجر عند العمل عن بُعد: الاستحقاقات المتصلة بالسفر والانتقال
91	الخامس - استنتاجات الفريق العامل 2 في اجتماعه الثاني
94	السادس - استنتاجات الفريق العامل 3 في اجتماعه الثاني
96	السابع - الخيارات التي قدمتها شبكة الموارد البشرية بشأن المكان المقرر لإقامة الأسرة
98	الثامن - جدول المرتبات المقترحة ونقاط حماية المرتب المقترحة (اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2026)
101	التاسع - المقارنة السنوية للهامش وتطوره بمرور الزمن
102	العاشر - جدول الأعمال المؤقت للدورة السابعة والأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل
103	الحادي عشر - صافي المرتبات وبدلات الإعالة الموصى بها لموظفي الفئات المعينة محليا في مونتريال
104	الثاني عشر - بدلات الإعالة الموصى بها لموظفي الفئات المعينة محليا في باريس
105	الثالث عشر - معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية
116	الرابع عشر - عدد الموظفين الذين استخدموا الاستحقاقات المتعلقة بالإجازة الوالدية
117	الخامس عشر - تكلفة الاستعاضة عن الموظفين المتغييبين في إجازة والدية في النظام الموحد للأمم المتحدة
119	السادس عشر - موجز الملاحظات والآراء الواردة من المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة

مسرد المصطلحات الفنية

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

رسالة مؤرخة 22 آب/أغسطس 2025 موجهة إلى الأمين العام من رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية

يشرفني أن أحيل طي هذه الرسالة التقرير السنوي الحادي والخمسين 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 جاكتا

رئيس اللجنة

موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2025 التي تستدعي اتخاذ قرارات من
جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى

الفقرة المرجعية

الموضوع

ألف - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

1 - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

150 (أ) و (ب) والمرفق الثامن 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 الثامن لهذا التقرير، على أن يبدأ نفاذهما اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2026، بما يعكس تسوية نسبها 1,6 في المائة تُطبّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة بحيث لا يسجل الأجر الصافي أي تغيير.

2 - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

164 (أ) والمرفق التاسع 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 117,0 للسنة التقييمية 2025.

باء - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

1 - استعراض معايير السلوك: تقرير الفريق العامل

231 (ب) والمرفق الثالث عشر قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة والأجهزة التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى بتنفيذ معايير السلوك المنقحة للخدمة المدنية الدولية بصيغتها الواردة في المرفق الثالث عشر.

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

الموضوع	الفقرة المرجعية
شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعينين محليا	
أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية، كجزء من مسؤولياتها بموجب الفقرة 1 من المادة 12 من نظامها الأساسي، دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السارية لما يلي:	218-216 والمرفق الحادي عشر
(أ) الموظفين من فئة الخدمات العامة في مونتريال وأوصت الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في مونتريال بتطبيق جدول المرتبات وبدلات الإعالة المنقحة المستخلصين من الدراسة الاستقصائية، على النحو المبين في المرفق الحادي عشر.	
(ب) الموظفين من فئة الخدمات العامة في باريس وأوصت الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في باريس بتطبيق بدلات الإعالة المنقحة، على النحو المبين في المرفق الثاني عشر.	221-219 والمرفق الثاني عشر

موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2025
فيما يتعلق بالأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد

الفقرة المرجعية

الموضوع

ألف - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

1 - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

150 (أ) و (ب) والمرفق الثامن قُدرت الآثار المالية المرتبطة بتوصية اللجنة بتطبيق زيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، على النحو المبين في المرفق الثامن لهذا التقرير، بحوالي 971 000 دولار سنوياً على نطاق المنظومة.

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

1 - الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السارية على موظفي فئة الخدمات العامة في مونتريال

218 والمرفق الحادي عشر يُقدر مجموع الآثار المالية المترتبة على تطبيق جدول المرتبات الموصى به وبدلات الإعالة المنقحة الموصى بها للموظفين في فئة الخدمات العامة في المنظمات التي تتخذ من مونتريال مقراً لها بمبلغ 1,878 مليون دولار سنوياً بسعر الصرف المعمول به في نيسان/أبريل 2024.

2 - الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السارية على موظفي فئة الخدمات العامة في باريس

221 والمرفق الثاني عشر يُقدر مجموع الآثار المالية المترتبة على تطبيق بدلات الإعالة المنقحة لموظفي فئة الخدمات العامة في المنظمات التي تتخذ من باريس مقراً لها بمبلغ 2,189 مليون دولار سنوياً بسعر الصرف المعمول به في تشرين الأول/أكتوبر 2024.

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

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

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

2 - وقد قبلت النظام الأساسي للجنة، حتى الآن، 17 منظمة تشارك، إلى جانب الأمم المتحدة ذاتها وصناديقها وبرامجها، في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات⁽¹⁾. وهناك منظمة واحدة أخرى تشارك مشاركة كاملة في أعمال اللجنة رغم أنها لم تقبل نظامها الأساسي رسمياً⁽²⁾. وبالتالي، هناك 29 منظمة ووكالة وصندوقاً وبرنامجاً (يشار إليها جميعاً فيما يلي باسم "المنظمات") تتعاون بشكل وثيق مع اللجنة وتطبق أحكام نظامها الأساسي.

3 - وعلى إثر التعديلات التي أدخلت على المادتين 10 و 11 من النظام الأساسي وأقرتها الجمعية العامة في قرارها 256/77 ألف وباء، تكون جميع المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد التي قبلت النظام الأساسي قد قبلت الآن التعديلات التي أدخلت عليه (انظر الفقرة 28 (ب) أدناه).

باء - العضوية

4 - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام 2025:

الرئيس

العربي جاكنا (الجزائر) *** (رئيس اللجنة) **

نائب الرئيس:

بوغوسلاف فينيدي (بولندا) ** (نائب رئيس اللجنة) *

الأعضاء:

أندرو بانغالي (سيراليون) **

خافيير بيلمونت رولدان (إسبانيا) **

كلاوديا أنخيليك بوينو ريناغا (المكسيك) *

سبيريدون فلوغايتس (اليونان) *

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

(2) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

أندريه إيفانوف (الاتحاد الروسي) ***
 ميساكو كاجي (اليابان) *
 علي كير (ليبيا) **
 جيفري ماونتس (الولايات المتحدة الأمريكية) *
 محمد عبد المحيط (بنغلاديش) ***
 شونا أولني (كندا) *
 جواو فارغاس (البرازيل) **
 سون شونونغ (الصين) ***
 الحسن زهيد (المغرب) ***

* تنتهي فترة العضوية/الولاية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2025.
 ** تنتهي فترة العضوية/الولاية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2026.
 *** تنتهي فترة العضوية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2028.

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

- 5 - عقدت اللجنة دورتين في عام 2025: الدورة التاسعة والتسعين، التي عُقدت في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، في الفترة من 18 إلى 28 آذار/مارس؛ والدورة المائة، التي عُقدت في الاتحاد البريدي العالمي في برن في الفترة من 28 تموز/يوليه إلى 8 آب/أغسطس 2025.
- 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.

الفصل الثاني

الإبلاغ والرصد

ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها التاسعة والسبعين وتتصل بعمل اللجنة

7 - نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة فيما يتصل بعمل اللجنة. وفي تلك المذكرة، سلطت الأمانة الضوء على البيان الذي أدلى به رئيس اللجنة في إطار البند 147 من جدول أعمال الدورة التاسعة والسبعين للجمعية العامة، المعنون "النظام الموحد للأمم المتحدة". وأشار الرئيس إلى أنه على الرغم من عدم اتخاذ أي قرار بشأن عمل اللجنة خلال الدورة السابقة للجمعية، فإنه يتوقع أن يتم تناول جميع المقترحات خلال الدورة الحالية. ثم وصف الملاحم الرئيسية لعمل اللجنة في عام 2024.

8 - وأبلغ المشاركون بأن توصيات اللجنة قد نوقشت باستفاضة في اللجنة الخامسة وبأن الأمانة قد تلقت أسئلة مفصلة تركز الكثير منها على مسألة التنوع، وعلى جوانب مختلفة من مجموعة عناصر الأجر قيد الاستعراض، وعلى تجميد بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية لمدة 12 سنة.

9 - وبعد أن استعرضت الجمعية العامة مقترحات اللجنة، اعتمدت القرارين 252/79 ألف وباء بشأن النظام الموحد للأمم المتحدة دون تصويت في 24 كانون الأول/ديسمبر 2024. ووافقت الجمعية في قرارها على توصيات اللجنة بشأن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وكذلك على استمرار البرنامج التجريبي لدفع مبلغ بدلا من منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء. ولم توافق الجمعية على توصيات اللجنة بشأن منحة التعليم أو بشأن بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية، وتركبتها عند مستوياتها الحالية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

10 - أحاطت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين علماً بالقرارات الواردة في قرار الجمعية العامة واحتفظت بتعليقاتها وملاحظاتهما إلى حين مناقشة بنود محددة خلال الدورة.

11 - وأشار كل من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى ما قرره الجمعية العامة، ولا سيما زيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، والتي اعتبروها أخباراً جيدة نظراً لعدم اتخاذ قرار بشأن التقرير السنوي للجنة لعام 2023. وفي الوقت نفسه، أعربت تلك الجهات عن أسفها لعدم اتخاذ أي قرار، للعام الثاني عشر على التوالي، بشأن بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية، وعدم تغيير مستويات منحة التعليم. ورحب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين باهتمام الجمعية بمواصلة الدراسة المتعلقة بتعدد اللغات في سياق الاستعراض الشامل، وأعرب عن سروره بقرار مواصلة البرنامج التجريبي لدفع مبلغ بدلا من منحة الاستقرار في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، وبطلب الجمعية النظر في الحوافز غير المالية، مضيفاً أن هذه الحوافز ستعزز مجموعة عناصر الأجر.

12 - ورحبت لجنة الخدمة المدنية الدولية بقرار الجمعية العامة وشكرت جميع الدول الأعضاء التي كان لها دور فعال في وضع صيغته النهائية، وشكرت كذلك أمانتها على الردود المفصلة التي أعدتها على

الأسئلة التي طرحتها الدول الأعضاء. ولاحظت اللجنة أن طلب الجمعية فيما يتعلق بترتيبات العمل المرنة أظهر أن الجمعية تقر بأن الترتيبات تقع ضمن اختصاص اللجنة، كما أشارت إلى أن هناك حاجة إلى مزيد من المعلومات عن الترتيبات. وأكد بعض أعضاء اللجنة على الحاجة إلى دراسة سبل التعامل مع المنظمات التي لم تتعاون بشكل كامل مع اللجنة من أجل المساعدة في الحفاظ على النظام الموحد وسلطة اللجنة. ولاحظ بعض الأعضاء أن قرار الجمعية عدم اعتماد التوصيات المتعلقة بمنحة التعليم وبدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية أظهر القلق الحقيقي إزاء تصاعد التكاليف في النظام الموحد. وأشاروا إلى أنه لكي ينجح الاستعراض الشامل، يجب معالجة هذه الشواغل بشكل واضح وفعال، مع التركيز على الاستدامة المالية لمجموعة عناصر الأجر.

13 - وأخيراً، ذكر أعضاء اللجنة المشاركين بأهمية دعم تجديد شباب القوى العاملة، باعتباره أمراً ينبغي عدم إغفاله أبداً.

قرار اللجنة

14 - أقرت اللجنة بالتوجيهات التي تلقتها من الجمعية العامة، وذكرت أنها ستواصل الاسترشاد بها في عملها.

باء - رصد تنفيذ القرارات والتوصيات الصادرة عن اللجنة والجمعية العامة

15 - نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن رصد تنفيذ قرارات وتوصيات اللجنة (بموجب المادة 17 من نظامها الأساسي) والجمعية العامة. وكانت الأمانة قد عمّمت استبياناً لجمع المعلومات ذات الصلة ردّ عليه 27 من المنظمات المشتركة في النظام الموحد⁽³⁾.

16 - وقررت الجمعية العامة، في قرارها 77/256 ألف، تعديل المادتين 10 و 11 من النظام الأساسي للجنة. وفي عام 2024، قدمت اللجنة إلى الجمعية العامة تقريراً مستكملاً عن حالة قبول المنظمات لتعديلات النظام الأساسي للجنة (A/79/30، المرفق الثالث). وكانت هيئة إدارة المنظمة العالمية للأرصاء الجوية قد قبلت التعديلات في عام 2023، وأبلغت رئيستها التنفيذية الأمين العام رسمياً بقبولها في 24 نيسان/أبريل 2025، كما هو مطلوب بموجب المادة 1 (3) من النظام الأساسي للجنة. ومع أن مجلس إدارة منظمة الطيران المدني الدولي قد وافق على التعديلات في عام 2023، فقد أخطر رئيسها التنفيذي الأمين العام رسمياً بقبولها خطياً في 29 تموز/يوليه 2025. وأذن مؤتمر منظمة الأغذية والزراعة، الذي اجتمع في دورته الرابعة والأربعين في الفترة من 28 حزيران/يونيه إلى 4 تموز/يوليه 2025، للمدير العام بقبول التعديلات المقترح إدخالها على النظام الأساسي للجنة⁽⁴⁾، وأبلغ المدير العام الأمين العام رسمياً بقبولها في 23 تموز/يوليه 2025. ولذلك، فإن جميع المنظمات التي تشارك في النظام الموحد للأمم المتحدة والتي قبلت النظام الأساسي قد قبلت الآن تعديلات النظام الأساسي.

17 - وفيما يتعلق بتنفيذ إطار الإجازة الوالدية الجديد الذي وافقت عليه اللجنة في عام 2022 (A/77/30، الفقرة 92)، أشارت اليونسكو إلى أنه من المتوقع أن تصدر رسمياً في عام 2025 التدابير

(3) لم ترد كل من السلطة الدولية لقاع البحار والمنظمة العالمية للأرصاء الجوية والمحكمة الجنائية الدولية، حيث استلمت المحكمة الاستبيان بعد المنظمات الأخرى.

(4) قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية 2025/10 المؤرخ 4 تموز/يوليه 2025.

الانتقالية المطبقة لمنح استحقاقات مدتها 16 أسبوعاً للوالدين غير البيولوجيين و 26 أسبوعاً للوالدين البيولوجيين. وكانت منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي يوفران الاستحقاقات بموجب الإطار الجديد للإجازة الوالدية باستخدام تدابير انتقالية، لحين الموافقة على التعديلات التي أدخلها مؤتمر المنظمة في دورته الرابعة والأربعين على النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة، والتي تم الآن الانتهاء منها. وأشار الاتحاد البريدي العالمي إلى أنه يواصل منح 26 أسبوعاً للوالد البيولوجي و 6 أسابيع للوالد غير البيولوجي.

المناقشة التي دارت في اللجنة

18 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بمذكرة أمانة اللجنة والنقد المحرز في اعتماد المنظمات الأعضاء للتعديلات المدخلة على النظام الأساسي للجنة، فضلاً عن المعلومات المقدمة بشأن تنفيذ الإطار الجديد للإجازة الوالدية.

19 - وأكد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مجدداً أهمية تنفيذ قرارات وتوصيات اللجنة والجمعية العامة في الوقت المناسب، وحث المنظمات التي لم تنفذ بعد الإطار الجديد للإجازة الوالدية على القيام بذلك دون مزيد من التأخير. وذكر الاتحاد أن أي تأخير إضافي في اعتماد الإطار غير مقبول بالنسبة للمنظمات التي تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل وخارجه.

20 - ونوهت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بأهمية رصد تنفيذ قرارات وتوصيات اللجنة والجمعية العامة وتطبيقها في مختلف المنظمات، نظراً لأهمية ذلك للحفاظ على الاتساق والمساءلة في النظام الموحد وضمان المواءمة والمتابعة بروح من الشفافية والإنصاف. وبالإضافة إلى ذلك، رحبت تلك اللجنة بالبند المتعلق باستعراض تنفيذ إطار الإجازة الوالدية، الذي يشكل خطوة مهمة نحو تحقيق الإنصاف والتنسيق.

21 - وأشار اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى المعلومات المتعلقة بتنفيذ إطار الإجازة الوالدية الواردة في مذكرة الأمانة، وأيد تأكيد لجنة الخدمة المدنية الدولية على الطلب من المنظمات القليلة التي لم تنفذ بعد إطار الإجازة الوالدية الجديد تنفيذاً كاملاً أن تفعل ذلك دون مزيد من التأخير. ورحب اتحاد الموظفين بتضمين المذكرة معلومات عن الإجراءات المتصلة بالموارد البشرية التي تهم لجنة الخدمة المدنية الدولية والتي اتخذتها الهيئات التشريعية والإدارية لمنظمات النظام الموحد. ورأى الاتحاد أن نظر المنظمات في هذه المسائل يشير إلى ضرورة مواصلة استعراض إطار الموارد البشرية.

22 - ولاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية مع الارتياح قبول مؤتمر منظمة الأغذية والزراعة في دورته الرابعة والأربعين التي اختتمت مؤخراً تعديلات النظام الأساسي للجنة التي قررت الجمعية العامة في قرارها 256/77 ألف. ومن ثم، فقد أشارت اللجنة إلى أن عملية قبول التعديلات قد اكتملت الآن بالنسبة لجميع المنظمات التي قبلت النظام الأساسي. وأبلغت اللجنة بأن جميع المنظمات المعنية قد أخطرت الأمين العام أيضاً بقبول منظماتها لتعديلات النظام الأساسي، على النحو المطلوب بموجب النظام الأساسي.

23 - وفيما يتعلق بمسألة تطبيق إطار الإجازة الوالدية، ذكر بعض أعضاء اللجنة، مع إحاطتهم علماً بمذكرة الأمانة، أنه ينبغي للمنظمات القليلة التي لم تنفذ الإطار بعد أن تتجز العملية دون مزيد من التأخير. وشددوا على الحاجة إلى ضمان مواءمة شروط الخدمة في جميع منظمات النظام الموحد، وهو ما يقع في صميم ولاية اللجنة.

- 24 - وذكر الاتحاد البريدي العالمي أنه بدأ العمل بإجازة والدية للأُمهات البيولوجيات مدتها الكلية 26 أسبوعاً. أما بالنسبة للوالدين غير البيولوجيين، فقد زاد الاتحاد مدة الإجازة الوالدية من أسبوعين إلى ستة أسابيع، وفي حين أن الاتحاد يهدف إلى مواءمة أحكامه المتعلقة بالإجازة الوالدية مع إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية مواءمة كاملة، فقد التمس منحه بعض المرونة في هذا الصدد في ضوء الظروف الحالية.
- 25 - واعتبر بعض الأعضاء أن قدراً من المرونة ربما يكون له ما يبرره في ظل ظروف معينة تواجهها المنظمات حالياً. ورأى هؤلاء الأعضاء أن الهدف ينبغي أن يكون ضمان المواءمة الكاملة بين جميع منظمات النظام الموحد في إطار زمني معقول.
- 26 - وأعربت لجنة الخدمة المدنية الدولية عن تقديرها للمنظمات لتنفيذها قرارات وتوصيات اللجنة والجمعية العامة، في ظل ظروف صعبة تشمل أزمة السيولة ومبادرة الأمم المتحدة 80، وأعربت عن أملها في أن تواصل المنظمات جهودها.
- 27 - وفي سياق مناقشتها لهذا البند من جدول الأعمال، سلطت اللجنة الضوء على الأهمية التاريخية للدورة المائة، التي يُحتفل فيها بالذكرى السنوية الخمسين لإنشائها. وأشارت إلى أنها تدرك أن هذه لحظة للتأمل العميق، حيث يواجه النظام الموحد للأمم المتحدة تحديات غير مسبقة ويقوم بإصلاحات واسعة النطاق. وأكدت اللجنة من جديد دورها في دعم نظام موحد يتسم بالكفاءة والفعالية والاستدامة، بما في ذلك في سياق مبادرة الأمم المتحدة 80 (قرار الجمعية العامة 318/79) والاستعراض الشامل لنظام الأجور.

قرارات اللجنة

- 28 - قررت اللجنة ما يلي:
- (أ) أن تحيط علماً بالمعلومات المقدمة؛
- (ب) أن تبلغ الجمعية العامة أن جميع المنظمات التي تشارك في النظام الموحد للأمم المتحدة وقبلت النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية قد قبلت الآن تنقيحات النظام الأساسي، بالصيغة المعدلة بموجب قرار الجمعية العامة 77/256 ألف؛
- (ج) أن تكرر طلبها السابق (A/79/30، الفقرة 34 ج)) إلى المنظمات التي لم تقم بعد بتنفيذ الإطار الجديد للإجازة الوالدية تنفيذاً كاملاً أن تفعل ذلك دون مزيد من التأخير.

الفصل الثالث

شروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر

1 - تقرير الفريق العامل 1

29 - عُقد الاجتماع الثاني للفريق العامل 1 المعني بالاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في جنيف في الفترة من 10 إلى 14 فبراير/شباط 2025. واستعرض الفريق العامل عملية النمذجة المالية لمجموعة عناصر الأجر في الأمم المتحدة، والاستخدام والاستبقاء في النظام الموحد للأمم المتحدة، والتدابير الخاصة بالموظفين وأفراد الأسر ذوي الإعاقة، والآثار المترتبة على ترتيبات العمل عن بعد بالنسبة للأجور.

30 - وكان الغرض من النمذجة المالية، التي هي نشاط تعاوني بين أمانتي مجلس الرؤساء التنفيذيين ولجنة الخدمة المدنية الدولية، هو تقييم التناسب المالي لكل عنصر من عناصر الأجر ووزنه المالي، ودعم الجهود المستقبلية لدراسة الاستدامة المالية لمجموعة عناصر الأجر مع مرور الوقت، وتقدير الآثار المالية المترتبة على السيناريوهات خلال الاستعراض الجاري لمجموعة عناصر الأجر. ولدى استعراض هذه المسألة، دار نقاش بين أعضاء الفريق العامل حول القيمة النسبية لعمليات المحاكاة المالية مقابل بيانات الإنفاق الفعلي التفصيلية وخلص الفريق إلى أن زيادة استخدام بيانات الإنفاق الفعلي التفصيلية، حيثما توافرت، يمكن أن تساعد على زيادة مستويات الثقة في التوقعات الفعلية وأنه ينبغي التوسع في هذه الممارسات حيثما أمكن. واثق على ضرورة إطلاع لجنة الخدمة المدنية الدولية وجميع أصحاب المصلحة على تقييم مستويات الثقة في صحة التوقعات.

31 - ونظر الفريق العامل في الدراسة الاستقصائية التي أجرتها أمانتا لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الرؤساء التنفيذيين في الفترة ما بين تشرين الثاني/نوفمبر 2024 وكانون الثاني/يناير 2025 لتحليل اتجاهات الاستخدام والاستبقاء. وركزت الدراسة الاستقصائية على معدلات الشواغر وأنماط دوران الموظفين والديناميكيات المرتبطة بها. وتبين وجود صعوبات مرتبطة بعدم كفاية البيانات، مثل الطبيعة غير التفصيلية للدراسة الاستقصائية، وبعدم الدقة الكافية للردود على مستوى الوكالات جميعها. وبالإضافة إلى ذلك، كانت هناك تباينات في معدلات الشواغر وأنماط الدوران متأثرة بعوامل مثل مجموعات عناصر الأجر وأسواق العمل المحلية ومدى جاذبية الوظائف. وبينت النتائج وجود تفاوتات بين الجنسين في أنماط انتهاء الخدمة. فقد كشف التحليل أن معدلات ترك الخدمة تكون أعلى لدى الموظفات في بواكير حياتهن الوظيفية إلى منتصفها وتكون أعلى لدى الموظفين الذكور في سن التقاعد، وهو أمر يبرز التحديات التي تصادف في استبقاء النساء. وسلط الفريق العامل الضوء على قيمة النهج التي تعتمد على البيانات بشكل أكبر، واقتراح استمرار الدراسة الاستقصائية الجارية لتشمل المزيد من الوكالات وإتاحة الرؤى المستخلصة للجنة ككل. وبحث الفريق تحديات الاستخدام والاستبقاء في عدد من وكالات الأمم المتحدة وأكد الحاجة إلى إجراء مزيد من التحليل للنتائج المتعلقة بعدم استبقاء الموظفات في المراحل الوسطى من حياتهن الوظيفية والتحديات التي ظهرت جلية في اجتذاب مواصفات فنية محددة.

32 - واستعرض الفريق العامل التدابير الخاصة بالموظفين والمعالين من ذوي الإعاقة، المتاحة حالياً على نطاق مجموعة عناصر الأجر. وأشار الفريق إلى أنه، بموجب مجموعة عناصر الأجر الحالية، يحصل

الموظفون الذين لديهم أولاد معالون من ذوي الإعاقة على بدل أعلى لإعالة الأولاد. وإضافة إلى ذلك، فإن الموظفين الذين لديهم أولاد يحتاجون، بسبب إعاقتهم، إلى تدريب أو تعليم خاص لإعدادهم للانندماج الكامل في المجتمع أو مساعدتهم في التغلب على تلك الإعاقة يحق لهم الحصول على منحة تعليم خاص. وبالنسبة إلى إخوة الموظفين من ذوي الإعاقة الذين اعترفت بهم المنظمة التي يعمل بها الموظف باعتبارهم معالين من الدرجة الثانية، يُعفى المعال من شرط السن المطبق على المؤهلين للحصول على البديل ذي الصلة. وعلاوة على ذلك، وبموجب أحكام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، يجوز للموظفين الذين لديهم عجز يحول دون مواصلة خدمتهم أن يحصلوا على استحقاقات عجز ويجوز للموظفين الذين لديهم أولاد أو إخوة عاجزون عن الاشتغال بعمل يُعتمد به لقاء أجر أن يحصلوا وفق شروط معينة على علاوة أولاد أو استحقاق عجز. واستمع الفريق العامل إلى إحاطة من أحد كبار الأخصائيين في مجال الإعاقة من منظمة العمل الدولية بشأن استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، بما في ذلك بشأن التقدم المسجل من عام 2019 إلى عام 2023 قياساً على إطار المساواة الخاص بالكيانات ومقياس المساواة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. ونظر الفريق في السبل التي يمكن من خلالها تعزيز مزايا مجموعة عناصر الأجر للموظفين وأفراد الأسر ذوي الإعاقة، بما في ذلك إدخال تعديلات على نظام إعانة الإيجار، والاعتراف بالأزواج المعالين من ذوي الإعاقة ودعمهم، وإمكانية تعديل الحد الأعلى للجدول التنازلي لمنحة التعليم الخاص.

33 - وعُرضت المسألة الأوسع نطاقاً المتمثلة في ترتيبات العمل المرنة بالإحالة إلى مجموعة من القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة مؤخراً، والتي شجعت الجمعية في أحدها الأمين العام على أن يقوم، في سياق إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة للأمم المتحدة، بدعم المديرين في رصد حضور الموظفين لكفالة استمرار المنظمة في الاستجابة للدول الأعضاء ومواصلة إنجاز أعمالها بفعالية وكفاءة لمساعدة الهيئات التشريعية في عملها وتنفيذ قراراتها. وطلبت الجمعية، في قرار آخر، إلى اللجنة تقديم معلومات عن سياسات المنظمات المشتركة في النظام الموحد بشأن ترتيبات العمل المرنة في سياق تقريرها المقبل. ويبرهن كلا القرارين على استمرار اهتمام الدول الأعضاء بترتيبات العمل المرنة وأهميتها بالنسبة لها.

34 - وكان الفريق العامل قد حدد، في اجتماعه الأول، الحاجة إلى إطار عمل لمواءمة وتوحيد تعديل عناصر الأجر في جميع المنظمات المشتركة في النظام الموحد عندما يعمل الموظفون، بناءً على طلبهم، عن بعد خارج مركز عملهم الرسمي لفترة من الزمن. وفي هذا الصدد، أجرى الفريق تقييماً لترتيبات العمل المرنة في المنظمات المشتركة في النظام الموحد عند العمل عن بعد خارج مركز العمل وسلط الضوء على الاتجاهات الملحوظة في تأثير ذلك على مختلف عناصر الأجر. واتفق الفريق العامل على أن الخيار الأكثر منطقية بالنسبة لبعض العناصر مثل بدل الخطر، في ضوء المسوغات الأساسية لمنحها، هو تعليقها فوراً عندما يعمل الموظف عن بُعد من خارج مركز عمله الرسمي لأسباب شخصية. وبالنسبة إلى عناصر أخرى من الأجر، نظر الفريق العامل في فكرة تحديد فترة زمنية معينة من أيام أو أشهر العمل عن بُعد ينبغي بعد انقضائها تطبيق التعديلات. وأعرب أعضاء الفريق العامل عن وجهات نظر مختلفة فيما يتعلق بموعد تطبيق هذه التعديلات وما إذا كان ينبغي تطبيقها. وكان من بين المسائل التي تم النظر فيها ما إذا كان طلب العمل عن بعد يستند إلى ظروف شخصية قاهرة، وما إذا كان سيجري تكبد التكاليف بغض النظر عن أي فترات عمل عن بعد خارج مركز العمل، وما إذا كان تعديل منحة التعليم سيتوقف خلال فترات مؤقتة من العمل عن بعد، وما إذا كان عنصر الأجر هذا مرتبط بمركز العمل على وجه التحديد. واتفق الفريق على

منح الرؤساء التنفيذيين قدرا من المرونة في حالات الظروف القهرية ورأى في ذلك وجهة. وناقش الفريق العامل ما إذا كان ينبغي أن تكون العتبة متصلة أم تراكمية وما إذا كان ينبغي أن تستند إلى الأيام التقييمية أم أيام العمل. واتفق الفريق العامل على أن تكون اللجنة هي لها أمر البت في المدة المحددة وكذلك في العناصر المحددة التي يتعين إخضاعها للتعديل على النحو المبين في استنتاجاته الواردة في الفقرتين 4 (د) و (هـ) من المرفق الأول.

35 - وترد استنتاجات الاجتماع الثاني للفريق العامل 1 في المرفق الأول لهذا التقرير.

المناقشة التي دارت في اللجنة

36 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علما بالتقرير المتعلق بالاجتماع الثاني للفريق العامل 1، وسلطت الضوء على المشاركة النشطة لممثلي الشبكة في الاجتماع، فضلا عن الجهود التي نسقتها أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين لتعزيز توافر البيانات. وذكرت الشبكة أنه على الرغم من استمرار ضغط التطورات الجيوسياسية والاقتصادية الأخيرة على عمليات المنظمات وميزانياتها، فإن الاستدامة المالية لن تتحقق من خلال تخفيض مجموعة عناصر الأجر الحالية. فهذه الحالات يتم التعامل معها من خلال مجموعة واسعة من التدابير التي تنفذها كل منظمة وتقودها هيئة إدارتها. وكان من رأي الشبكة أن الاستدامة المالية منذ الاستعراض الشامل السابق قد أقيم الدليل عليها باستخدام الأرقام التي قدمتها أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين، والتي أظهرت حدوث زيادة أقل في تكاليف الموظفين إذا أخذت في الاعتبار زيادة أعداد الموظفين وارتفاع معدلات التضخم. ورأت الشبكة أن تركيز الاستعراض ينبغي أن ينصب على دعم المنظمات لمواصلة تنفيذ ولاياتها على النحو الذي عهدت به الدول الأعضاء. وفي هذا الصدد، شددت الشبكة على أن استقطاب الموظفين ذوي الأداء العالي والاحتفاظ بهم أمر بالغ الأهمية لدفع عجلة نجاح المؤسسات وتحولها في الأوقات الصعبة الحالية. وذكرت الشبكة بأن اللجنة قد دعت إلى دراسة الحوافز غير المالية، وأكدت أنه جرى بالفعل تفعيل بعض حوافز من هذا القبيل، تتعلق أساسا بالتطوير الوظيفي. ومع ذلك، من المحتمل أن تؤدي التحديات الحالية المتعلقة بالميزانية والسيولة التي تواجهها معظم المنظمات إلى تقليل فرص التقدم الوظيفي وزيادة أعباء العمل وخلق حالة من عدم الاستقرار بالنسبة للموظفين. وفي هذا السياق، من المرجح أن يؤدي إجراء المزيد من التخفيضات في المزايا إلى إضعاف الحافز والإضرار بالإنتاجية مع إعاقة استقدام المواهب الجديدة المهمة، في ضوء ما يوجد بالفعل من عدم اتساق في جاذبية النظام الموحد بين مختلف جنسيات المرشحين ومختلف مراكز العمل والمنظمات. وأخيراً، أشارت الشبكة إلى أن أولويات الاستعراض يجب أن تتمثل في القدرة التنافسية والكفاءة الإدارية على المدى الطويل.

37 - وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تقديره للمداولات المثمرة التي جرت خلال الاجتماع الثاني للفريق العامل 1، ورحب بالنموذج المالية والتوقعات المتعلقة بتكاليف الموظفين التي قدمتها أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين. وأشار الاتحاد إلى أن مرتبات النظام الموحد قد فقدت تنافسيتها، وهو ما تجلى بشكل خاص في صعوبات الاستقدام التي تواجهها الوكالات العالية التخصص. وفيما يتعلق بالتدابير الخاصة بالموظفين وأفراد الأسر ذوي الإعاقة، فقد أيد الاتحاد المقترحات الخاصة باستحداث بدل للأزواج المعالين ذوي الإعاقة، واستعراض الأحكام الخاصة بالأولاد ذوي الإعاقة، وتفعيل صندوق للترتيبات التيسيرية المعقولة في جميع المنظمات. وحثَّ الاتحاد اللجنة على اتخاذ خطوات ملموسة في هذا الصدد من أجل ضمان الشمول على نطاق المنظومة. وأخيراً، أقر الاتحاد بالحاجة إلى وضع سياسات واضحة بشأن

ترتيبات العمل عن بُعد توازن بين المرونة والفعالية التشغيلية وحذر من التدابير التي تعاقب الموظفين بشكل غير متناسب. ويرى الاتحاد أن أي إطار عمل يتم وضعه يجب أن يكون عادلاً في جوهره وينبغي أن يأخذ بعين الاعتبار مكان تواجد الأسرة ومركز الثقل الاقتصادي للموظفين، خاصة عندما يتم العمل عن بُعد لأسباب قاهرة.

38 - ورحبت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بعرض النمذجة المالية الذي قدمته أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق وسلطت الضوء على فقدان القوة الشرائية في قاعدة النظام الموحد في نيويورك، مما كان له تأثير غير مباشر على مراكز العمل الأخرى من خلال نظام تسوية مقر العمل. واقترحت تلك اللجنة أن يقوم مجلس الرؤساء التنفيذيين بتحديد الوفورات الكبيرة التي تحققت نتيجة للاستعراض الشامل السابق تحديداً كمياً وإبلاغ الجمعية العامة بالنتائج. وفيما يتعلق بالاستدامة المالية وقيود الميزانية الحالية التي تواجهها معظم المنظمات، رأت لجنة التنسيق أنه بالنظر إلى الطابع الطوعي في أغلبه للميزانية في النظام الموحد، فإن التمويل الذي تقدمه الدول الأعضاء يرتبط بالولايات التي ترغب في دعمها وليس بتفاصيل مجموعة عناصر الأجر، وأن الدول الأعضاء تمول أيضاً مؤسسات بريتون وودز التي تقدم أجوراً أعلى. ولاحظت لجنة التنسيق، استناداً إلى المعلومات المقدمة، أن الموظفين يقدرون مجموعة عناصر الأجر التنافسية وكذلك الحوافز غير المالية مثل التوازن بين العمل والحياة الخاصة وترتيبات العمل المرنة. كما تحظى المرونة بتقدير كبير، خاصة من قبل الموظفين العاملين في بيئات صعبة والموظفات في سن الإنجاب، وأشارت لجنة التنسيق إلى أهمية الاستقصاءات المنهجية المتعلقة بانتهاء الخدمة في توفير المزيد من الرؤى في هذا الصدد. وأعربت لجنة التنسيق عن تأييدها للمقترحات المقدمة بشأن الموظفين وأفراد الأسر ذوي الإعاقة، وأشارت إلى المسائل الأخرى المعروضة للنظر فيها، بما في ذلك بدل السفر وأيام الإجازة التكميلية. كما أيدت لجنة التنسيق المقترح الداعي إلى تناول ترتيبات العمل المرنة مع أيام الإجازة الإضافية. ووافقت لجنة التنسيق على المقترحات المتعلقة بالآثار المترتبة على ترتيبات العمل عن بُعد. غير أنها أشارت إلى أنه سيكون من غير المنطقي تعديل بعض مكونات مجموعة عناصر الأجر عندما يحافظ الموظفون على مستوى نفقاتهم أو حتى يزيدون من مستوى نفقاتهم رغم عملهم عن بُعد بشكل استثنائي خارج مركز العمل لفترة زمنية محدودة، لأسباب غالباً ما تكون طارئة ولمدة غير متوقعة، وذلك لأن المعالين يتوقع بقاؤهم في مركز العمل. ولم تستصوب لجنة التنسيق تعديل منحة التعليم بالتناسب، لأن أساسها المنطقي لا يزال كما هو.

39 - وأحاط اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين علماً بنمذجة التكاليف الفعلية التي قدمتها أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين وأقر بفوائد النهج الحالي المتمثل في إجراء عمليات محاكاة للخيارات المستقبلية ووضع تنبؤات وتوقعات. وأبرز الاتحاد الاحتواء الكبير للتكاليف الذي تحقق بعد الاستعراض السابق لمجموعة عناصر الأجر. وأوضح أنه يعتقد أن حالة الركود التي يعيشها الموظفون حالياً، التي هي إحدى عواقب القيود الحالية على الميزانية وأزمة السيولة التي تواجهها معظم المنظمات، يمكن معالجتها عن طريق تفعيل إضافة درجة فوق أعلى درجة من درجات الرتبة على سبيل المكافأة على طول مدة الخدمة التي تُستحق بعد إمضاء 10 سنوات في الخدمة. وفيما يتعلق بالتدابير الخاصة بالموظفين وأفراد الأسر ذوي الإعاقة، أيد الاتحاد المقترحات الخاصة بتغيير نظامي إعانة الإيجار ومنحة التعليم الخاص. وارتأتى الاتحاد أن ترتيبات العمل المرنة ينبغي أن تصمم بما يناسب ولاياتفرادى المنظمات ومقتضيات الخدمة فيها وأن العمل المؤقت عن بُعد خارج مراكز العمل ينبغي ألا يخلق طريقة يختار الموظفون بموجبها مكان الانتداب. ومع تسليم الاتحاد بأن

بعض عناصر الأجر قد تحتاج إلى تعديل عندما يطلب الموظفون العمل عن بُعد، فما زال منخرطاً بصورة تامة في المناقشة المتعلقة بالأساس المنطقي والعتبات التي يتعين وضعها في هذا السياق.

40 - وأعربت لجنة الخدمة المدنية الدولية عن تقديرها للجهود التعاونية بين أمانتي مجلس الرؤساء التنفيذيين ولجنة الخدمة المدنية الدولية، ولاحظت التقدم الذي أحرزه الفريق العامل في استعراض المسائل المدرجة في جدول أعماله. وبعد أن استعرضت اللجنة بياناً عملياً للنهج الذي اتبعته أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في نمذجة نفقات مكونات مجموعة عناصر الأجر، أقرت بالجهود المبذولة فيما يتعلق بطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام تقديم بيانات شاملة عن تكاليف عناصر الأجر على نطاق المنظومة (انظر قرار الجمعية 240/76). ومع أن اللجنة سلمت بأن تجميع البيانات لم يكن سهلاً، فقد أكدت أن هذه المهمة كانت حاسمة بالنسبة لعمل اللجنة في سياق الاستعراض الشامل، من أجل الحصول على إحصاءات دقيقة وزيادة الشفافية والمساءلة. كما أشارت اللجنة إلى أن التقدم المحرز في مجال النمذجة المالية لا ينفي الحاجة إلى مواصلة العمل من أجل الحصول على بيانات الإنفاق التفصيلية الفعلية.

41 - وشكك بعض أعضاء اللجنة في نهج تحليل البيانات نظراً لعدم الإبلاغ عن بيانات بشأن بعض بنود الإنفاق التي يمكن أن تشكل نفقات كبيرة للمنظمات. وتشمل هذه النفقات مساهمات المنظمات في التأمين الصحي والتكاليف المرتبطة بإجلاء الموظفين من مراكز عمل معينة. وشددت اللجنة على أهمية الاستدامة المالية كمعيار رئيسي للاستعراض، وأشارت إلى أن الأوضاع العالمية والجيوسياسية الأخيرة تطرح تحديات أمام المنظمات. وذكر بعض أعضاء اللجنة أنه على الرغم من تحقيق وفورات كبيرة نتيجة للاستعراض الشامل السابق، فقد ظلت النفقات تزداد مع النمو الذي يطرأ على المنظمات، وأبدوا عدم تأكدهم مما إذا كان هدف الاستدامة المالية قد تحقق بالفعل. وأقرت اللجنة أيضاً بأن المنظمات تواجه قيوداً على الموارد، ولذلك، وبغض النظر عن الوفورات السابقة، لا يمكن تحقيق الاستدامة المالية والحفاظ عليها إلا من خلال مواصلة الجهود الرامية إلى احتواء التكاليف. وأشار في هذا الصدد إلى أن الجمعية العامة لاحظت في قرارها 252/79 ألف أهمية الانطلاق في الاستعراض الشامل الحالي من فرضية احتواء التكاليف عموماً وفرضية الاستدامة، فضلاً عن معياري تنافسية مجموعة عناصر الأجر ومرونتها المتفق عليهما.

42 - وذكرت أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين أن إحدى الآليات التي تستخدمها المنظمات لاحتواء التكاليف هي الحد من "كثافة الوظائف العليا" وأشارت إلى أن المنظمات أنشأت المزيد من وظائف المبتدئين ووظائف الرتب الوسطى، مما أدى إلى وفورات في التكاليف. وبالإضافة إلى ذلك، فإن نقل البرامج والموظفين إلى مراكز عمل أقل تكلفة قد يكون مجدياً من الناحيتين المالية والبرنامجية. وأعرب أحد الأعضاء عن عدم تأكده من الآثار المترتبة على نقل الموظفين إلى مواقع أقل تكلفة وعن قلقه من التأثير السلبي المحتمل لذلك على الموظفين.

43 - وبعد أن تلقت أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين ردوداً إضافية على الاستقصاء المتعلق باتجاهات الاستقدام والاستبقاء بعد اختتام أعمال الفريق العامل، قدمت تحديثاً للنتائج الأصلية التي توصلت إليها. ولاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية الصعوبة المشار إليها في تعيين موظفين تقنيين واتجاه الموظفين إلى ترك المنظمات في المراحل المبكرة إلى المتوسطة من حياتهن الوظيفية، وذكرت أنه في حين أن ذلك قد يكون بسبب صعوبات في الموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة في بعض الحالات، فإن هناك حاجة إلى مزيد من المعلومات والتحليل لتحديد الأسباب. ولذلك، أقرت اللجنة بأن هناك حاجة إلى تهيئة الظروف التي تيسر عودة هؤلاء الموظفين إلى العمل وشددت على أهمية تهيئة بيئة مواتية لاستبقاء النساء. وأشارت اللجنة

إلى أن جاذبية الوظيفة مهمة وأن بيئة العمل وفرص التقدم الوظيفي مهمة أيضاً للاحتفاظ بالموظفين، بالإضافة إلى المرتب. واستفسر أحد أعضاء اللجنة عن توافر معلومات إضافية بشأن معدلات دوران الموظفين وعن الوظائف الشاغرة التي يُعيّن فيها مرشحون داخليون مقابل المرشحين الخارجيين، وذكر أن تلك البيانات ستكون مفيدة للجنة في مداولاتها. وأشار عضو آخر من أعضاء اللجنة إلى أن البيانات المتعلقة بالتنقلات بين المنظمات المشتركة في النظام الموحد ستكون مفيدة في إصدار أحكام مستتيرة بشأن كيفية الاحتفاظ بالمواهب في النظام الموحد ككل. فقد كان أحد الأغراض الرئيسية لنظام تسوية مقر العمل هو تجنب تنافس المنظمات فيما بينها لاجتذاب الموظفين من خلال رفع أجورهم. وأعرب عن رأي مفاده أن نتائج الاستقصاء لم تقدم سياقاً تاريخياً وتركت بعض الأسئلة المفتوحة، مثل أسباب الشواغر، التي يمكن أن تتراوح بين الضغوط المالية وتوافر المرشحين المناسبين أو التمثيل الجغرافي، ولا تستند فقط إلى التنافسية. وأكدت اللجنة أهمية إجراء مقابلات انتهاء الخدمة لفهم سبب ترك الموظفين للمنظمات. وأشارت إلى أن مقابلات انتهاء الخدمة يمكن أن توفر رؤية قيمة حول من غادر المنظمات ومن التحق بها والأسباب الكامنة وراء تلك القرارات.

44 - وأحاطت اللجنة علماً بالتدابير الخاصة بالموظفين والمعالين ذوي الإعاقة، المعمول بها حالياً على نطاق مجموعة عناصر الأجر. وشددت على أن بعض الاستحقاقات قد لا تلبّي احتياجات العاملين وأفراد أسرهم ذوي الإعاقة بشكل كافٍ وارتأت أن هناك حاجة إلى مواصلة دراسة جوانب معينة من هذه المسألة. واتفقت اللجنة على أن الفريق العامل قد قدم لمحة عامة غنية بالمعلومات، ولاحظت أن عدداً من المقترحات ذات الصلة من المقرر مواصلة بحثها في الفريق العامل 2، على النحو المبين في أحدث تقرير لذلك الفريق. وأشارت إلى أن الفريق العامل 2 قد شدد على الحاجة إلى تقييم جميع البدلات المتعلقة بالإعالة من أجل مواءمتها مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، وأنها تتطلع إلى تلقي هذا التحليل.

45 - ولاحظت اللجنة التقدم الذي أحرزه الفريق العامل 1 في الاستجابة لطلب الجمعية العامة تقديم معلومات عن سياسات المنظمات المشتركة في النظام الموحد بشأن ترتيبات العمل المرنة. وقد قدم الفريق العامل إحالات موجزة إلى تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2023 بشأن ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة⁽⁵⁾ ومعلومات محدثة مفصلة عن سياسات العمل عن بعد خارج مركز العمل (المرفقات الثاني والثالث والرابع). وكررت اللجنة التأكيد على أن هناك حاجة بشكل عام إلى مواءمة ترتيبات العمل المرنة، نظراً لكثرة السياسات وتنوعها في مختلف المنظمات. ويشمل ذلك وضع تعريفات واضحة للعمل المرن والعمل عن بُعد لضمان وجود فهم منسق في مختلف المؤسسات. وبالنسبة للمناقشة التي دارت بين المشاركين في الفريق العامل، فقد انصب التركيز على العمل عن بُعد من خارج مركز العمل بناءً على طلب الموظف. وحذرت اللجنة من أن العمل عن بُعد ليس دائماً الحل الأفضل للموظفين ويمكن أن يؤدي إلى الإنهاك المهني إذا لم تتم إدارته بشكل صحيح. وعلى الرغم من أن العمل عن بُعد خارج مركز العمل يمكن اعتباره في بعض الظروف حافزاً غير مالي، فقد شددت اللجنة على أن العمل عن بُعد ليس استحقاقاً، وأنه يجب أن يخضع دائماً لمقتضيات الخدمة وإنجاز الموظف وأنه قد تكون هناك تكلفة مرتبطة بذلك على الموظفين. علاوة على ذلك، ينبغي ألا تتحمل المنظمة تكلفة الترتيب عندما يكون بناءً على طلب الموظف. ووافقت اللجنة على ضرورة تعديل بعض عناصر الأجر بعد تراكم 60 يوم عمل في أي سنة تقويمية.

46 - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن الموظفين الذين يعملون خارج مركز عملهم في بلدهم الأصلي ينبغي ألا يحصلوا على نفس الاستحقاقات التي يحصل عليها المغتربون. ورأى عضو آخر من أعضاء اللجنة أن منحة التعليم ينبغي ألا تعدل على الإطلاق لأن الموظف هو الذي ينتقل وليس أولاده بالضرورة، على الرغم من أن عضواً آخر من أعضاء اللجنة أشار إلى أن منحة التعليم لا تقدم للموظفين الذين يعملون في وطنهم، فإذا كانوا يعملون عن بعد من وطنهم فإن مسألة تعديل منحة التعليم ستكون واردة. وأيدت اللجنة توصيات الفريق العامل الداعية إلى تعديل بعض عناصر الأجر (المرفق الأول، الفقرة 4 (د)) وقدمت مزيداً من التوجيه بشأن تعديل تسوية مقر العمل وإعانة الإيجار وحافز التنقل فيما يتعلق بالبرنامج التجريبي المتعلق بالفئتين دال وهاء. وخلصت اللجنة إلى أن الفريق العامل 2 ينبغي أن يواصل بحث تعديل منحة التعليم. وأقرت اللجنة بأنها ستجري بكامل هيئتها استعراضاً شاملاً لقرارات الأفرقة العاملة الثلاثة.

قرارات اللجنة

47 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علماً مع التقدير باستنتاجات الفريق العامل 1؛
 - (ب) أن تطلب من الأفرقة العاملة 1 و 2 و 3 المضي قدماً، مع مراعاة الآراء التي أعرب عنها أثناء المناقشة؛
 - (ج) أن تشير إلى البارامترات والأهداف والمعايير والمنطقات المتفق عليها سابقاً للاستعراض وأن تطلب إلى الفريق العامل 1 أن يقدم مقترحات وخيارات لمعالجتها كلها؛
 - (د) أن تشجع مجلس الرؤساء التنفيذيين وشبكة الموارد البشرية على أن يواصلوا، بالاشتراك مع المنظمات، التعاون مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية كي يتم تدريجياً تعزيز توافر بيانات تفصيلية عن النفقات مع مرور الوقت.
- 48 - وفيما يتعلق بالعمل عن بعد خارج مركز العمل بطلب الموظف ورهنًا بإذن من المنظمة، ارتأت اللجنة بالخصوص أن:

- (أ) التوصيات التوافقية للفريق العامل الواردة في الفقرة 4 (د) من المرفق الأول هي توصيات مقبولة؛
- (ب) ضرورة تعديل بعض عناصر مجموعة الأجر بعد مرور 60 يوم عمل تراكمي في السنة التقويمية، بما في ذلك ما يلي:
 - 1' ضرورة تخفيض تسوية مقر العمل إلى المستوى الأدنى من مستويي مركز العمل ومكان العمل عن بعد؛
 - 2' ضرورة تعليق إعانة الإيجار؛
 - 3' ضرورة تعليق حافز التنقل؛
 - 4' ضرورة تعليق العمل ببرنامج المدفوعات التجريبية في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء؛
- (ج) ضرورة أن يواصل الفريق العامل الثاني دراسة التعديلات المحتملة على منحة التعليم.

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

49 - عُقد الاجتماع الثاني للفريق العامل 2 المعني بالاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في جنيف في الفترة من 19 إلى 23 أيار/مايو 2025. وتمشيا مع الاستنتاجات التي توصل إليها الفريق العامل من الاجتماع الأول والمناقشة اللاحقة في اللجنة، واصل الفريق العامل استعراضه للبنود التالية: بدل إعالة الأولاد، وبدل المعالين من الدرجة الثانية، وإمكانية منح بدل من أجل الزوج ذي الإعاقة، ومنحة التعليم العادي، ومنحة التعليم الخاص، والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، وترتيبات العمل المرنة من حيث صلتها بمنحة التعليم.

50 - ونظر الفريق العامل في الخيارات المتعلقة ببدل إعالة الأولاد المنقح. وكانت الخيارات تستند إلى ثلاث طبقات من المستويات المتغيرة للبدل، تبعا لسن الولد أو عدد الأولاد في الأسرة. ورأى الفريق وجاهة في خيار من تلك الخيارات يستند إلى سن الولد. وبعد أن أشار الفريق إلى البساطة كإحدى سمات مجموعة عناصر الأجر، اقترح نموذجين إضافيين يتألف كل منهما من مستويين، مع إبقاء المستوى الحالي فيما يتعلق بالأولاد الأصغر سناً وتخفيض المستوى الثاني بنسبة تتراوح بين 10 و 15 في المائة، لكنه اتفق على عدم تخفيض البدلات لأي موظف وأوصى باتخاذ تدابير انتقالية إذا لزم الأمر. وبعد تحليل الآثار المترتبة على إطالة دورة الاستعراض، اتفق الفريق العامل على أن القيام بذلك يمكن أن يكون أحد السبل لتجنب الاستعراضات غير الضرورية مع تحقيق احتواء التكاليف. غير أن الفريق أعرب عن قلقه من أنه إذا تقرر تمديد دورة الاستعراض، فقد يكون هناك تأثير مركب للتغيير غير المتحقق في بدل إعالة الأولاد عند الاستعراض التالي للبدل. وأشار الفريق العامل إلى أنه يمكن للجنة في مثل هذه الحالات، كما فعلت في الماضي، أن توصي بتدابير تخفيف، مثل التنفيذ التدريجي للتعديلات المقترحة.

51 - وفيما يتعلق ببدل المعالين من الدرجة الثانية، استعرض الفريق العامل البيانات المتعلقة بأنواع المستفيدين في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة للتأكد من أثر تغيير شروط الاستحقاق. واقترح الفريق، كبداية لمعايير الاستحقاق الحالية، تغطية الوالدين فقط أو الوالدين والإخوة ذوي الإعاقة.

52 - وبعد أن أشار الفريق العامل إلى ما خلص إليه الاجتماع السابق من أن الثغرات المتعلقة بالدعم الأسري واستيعاب احتياجات الموظفين والمعالين من ذوي الإعاقة بحاجة إلى مزيد من الاستعراض، نظر في اقتراح بتقديم المساعدة في شكل بدل من أجل الزوج أو الزوجة من ذوي الإعاقة، واتفق من حيث المبدأ على أهمية إضافة هذا البدل. وناقش الفريق أيضاً كيفية تحديد مستوى البدل. ودُرست ثلاثة خيارات لحساب المبلغ التفاضلي بين بدل إعالة الولد ذي الإعاقة والبدل العادي لإعالة الأولاد، الذي سيقدم بالإضافة إلى نسبة الـ 6 في المائة من الأجر الصافي. واتفق الفريق على أن نصف بدل إعالة الولد ذي الإعاقة هو الأنسب.

53 - واستعرض الفريق العامل ثلاث مسائل تتعلق بمنحة التعليم وهي: السن الدنيا للاستحقاق، والمبلغ الإجمالي المقطوع للإقامة الداخلية في مراكز العمل من الفئة حاء، وأثر تقلبات أسعار الصرف على المبلغ المردود. واقترح خياران على الفريق العامل فيما يتعلق بالحد الأدنى المشترك لسن الاستحقاق. الخيار الأول هو أن يكون الحد الأدنى للسن خمس سنوات. ونظراً لأن البلدان لديها تعريفات مختلفة للتعليم الابتدائي، فإن هذا الخيار من شأنه أن يعزز الاتساق من خلال فصل النظام عن المتطلبات الإلزامية المحلية. ويستند الخيار الثاني، وهو الإبقاء على الوضع الراهن، إلى إعادة التأكيد على ربط الحد الأدنى لسن الاستحقاق بما تمليه القوانين الوطنية بشأن بدء التعليم الابتدائي الإلزامي الرسمي. ولم يحدد الفريق أي سبب مقنع

لتغيير النمط الحالي للحد الأدنى لسن الاستحقاق، الذي يتيح اتباع نهج متسق في جميع البلدان مع السماح بالاستثناءات المحلية عند الضرورة.

54 - ولا يُدفع المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية إلا للموظفين الذين يعملون في مراكز العمل الميدانية ويقيم أولادهم في مدارس خارج مركز العمل في المرحلتين الابتدائية والثانوية. ويجوز أيضاً، في الحالات الاستثنائية وبموجب السلطة التقديرية للرؤساء التنفيذيين، تقديم المساعدة في تحمل مصاريف الإقامة الداخلية للموظفين في مراكز العمل من الفئة حاء⁽⁶⁾. وستتجاوز تقديرات التكاليف المرتبطة بإعادة العمل بالمبلغ الإجمالي المقطوع في مراكز العمل من الفئة حاء 4,5 ملايين دولار. ومن ثم، لم يحدد الفريق أي سبب مقنع لتغيير المعايير الحالية، التي تتيح اتباع نهج متسق في جميع البلدان مع السماح بالاستثناءات المحلية عند الضرورة.

55 - ولاحظ الفريق العامل أن تقلبات سعر الصرف تؤثر على جميع أنواع رد التكاليف، بما في ذلك السفر، وأنه ينبغي معالجة هذه المسألة بطريقة عامة في جميع المسائل المتعلقة بالأجور.

56 - وأقرّ الفريق العامل بأن منحة التعليم الخاص، ضمن الإطار الخاص بمنحة التعليم، تهدف إلى دعم الأولاد ذوي الإعاقة دون سن 25 عاماً (مع إمكانية تمديد السن إلى 28 عاماً). وكان الفريق قد اتفق في وقت سابق على أن السقف الحالي لرد التكاليف، الذي يستند إلى منحة التعليم العادي بالإضافة إلى تكاليف الإقامة الداخلية، قد لا يعكس الاحتياجات الفعلية لهؤلاء الأولاد. واقترح خياران جديداً لتحديد السقف: أحدهما يستند إلى المئين التسعيني للمطالبات، والآخر يستند إلى متوسط المطالبات التي تزيد عن السقف. واتفق الفريق على أن بيانات المطالبات وحدها قد لا تعكس التكاليف الحقيقية ودعا إلى المزيد من المعلومات للنظر في تحديد السقف على أساس مجموع النفقات الفعلية.

57 - واستعرض الفريق العامل السيناريوهات المختلفة لدعم الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة في سياق الأمم المتحدة. وناقش ما إذا كانت المنظمات مسؤولة عن تقديم هذا النوع من الدعم، وما إذا كان ينبغي أن يقدم هذا الدعم للمغتربين أو أن يكون ذا طبيعة اجتماعية، وما إذا كان ينبغي إنشاء بدل منفصل للرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة أو دمج كخيار ضمن نظام منحة التعليم أو إضافته إلى بدل إعالة الأولاد. ونظر الفريق العامل أيضاً في محاكاة لبدل الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، صيغت على غرار مخطط إعانة الإيجار. واتفق معظم المشاركين على أن ارتفاع تكاليف رعاية الأطفال يمثل مشكلة خاصة بمراكز عمل محددة ولا تتعلق بالاغتراب. وكان هناك اتفاق عام أيضاً على أن الأخذ بنهج إعانة الإيجار سيكون معقداً للغاية في إدارته. وخلص الفريق العامل إلى أنه غير قادر على التوصل إلى توافق آراء بشأن الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة وطلب بالتالي إجراء المزيد من التحليل للبيانات ذات الصلة.

58 - وفي أعقاب المناقشات التي دارت حول ترتيبات العمل المرنة في الاجتماع الثاني للفريق العامل 1 وبعد ذلك في الدورة التاسعة والتسعين للجنة، نظر الفريق العامل 2 في مقترحين لتعديل منحة التعليم بعد مرور 60 يوم عمل تراكمي في السنة التقويمية. وقد تبين أن المقترحين هما الأكثر انتشاراً من حيث التطبيق في المنظمات حالياً. وخلص الفريق إلى أن منحة التعليم العادي ينبغي أن تدفع تناسيباً عند العمل عن بُعد

(6) قرار الجمعية العامة 244/70.

من البلد الأم (أو بلد الإقامة الدائمة) لأكثر من ثلثي العام الدراسي. وعلاوة على ذلك، أُنقِصَ على عدم تطبيق هذا التعديل على منحة التعليم الخاص.

59 - وترد استنتاجات الاجتماع الثاني للفريق العامل 2 في المرفق الخامس لهذا التقرير.

المنافسة التي دارت في اللجنة

60 - أعربت شبكة الموارد البشرية عن ارتياحها للطريقة الاحترافية والمنفتحة والبناءة التي أدار بها الفريق العامل أعماله. وأشارت إلى أن المحافظة على اهتمام الموظفين واستبقائهم، فضلاً عن قدرة جميع المنظمات على اجتذاب موظفين ذوي مهارات عالية وقادرين على التحمل ومستعدين لمواصلة حياتهم المهنية في النظام الموحد للأمم المتحدة على الرغم من تزايد حالات عدم اليقين وانعدام القدرة على التنبؤ، من الأمور التي لا غنى عنها لفعالية عمليات المنظمات، ولا سيما في البيئة الحالية المضطربة وغير المستقرة. وبطبيعة الحال، تشكل الاعتبارات المالية جزءاً من عملية الاستعراض، وتقوم المنظمات بتفحص تنفيذها الداخلي لجميع عناصر مجموعة الأجر لضمان اتساقها وتوحيدها أكبر قدر ممكن من الحصة المالية واستخدام أموال الدول الأعضاء بأكثر الطرق فعالية وكفاءة. كما أكدت الشبكة أنها ستواصل، في الأفرقة العاملة، تحديد مكونات مجموعة عناصر الأجر التي يمكن تحديثها وتوفير تكاليف فيها، كلما أمكن ذلك. وعلاوة على ذلك، رأت الشبكة أن إطار الأجور لا يمكن أن يكون الوسيلة الرئيسية لضبط التكاليف، بل يجب أن تكون الأجور محركاً لأداء المؤسسة ومرونتها ونزاهتها، وهو ما يقف وراء التحديثات الهيكلية والإجرائية التي من قبيل مبادرة الأمم المتحدة 80 أو غيرها من المبادرات التي تقوم بها جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد. وخلصت الشبكة إلى أن الحصة المالية ينبغي ألا تكون العامل الوحيد الذي يراعى عند تحديد الأجور، بل يجب أن يراعى عند تحديدها أيضاً الإنصاف والشفافية والتجاوب مع التوقعات المتغيرة للقوى العاملة والتحديات المتطورة التي تواجهها.

61 - وفيما يتعلق بالاستحقاقات المتصلة بالأسرة والإعالة، أشارت شبكة الموارد البشرية إلى أن الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة تنطوي على ابتعاد عن نظم الضمان الاجتماعي الوطنية والإقليمية، وعن هياكل الدعم الأسري والمجتمعي المتاحة عادةً، وذلك بسبب الطبيعة الفريدة للخدمة المدنية الدولية. وأكدت الشبكة أن أهمية وجود نظام متين للدعم يزداد التشديد عليها في ظل الوضع الصعب الحالي الذي يواجهه العديد من موظفي الأمم المتحدة الذين يغادرون النظام الموحد بشكل غير متوقع. ومن ثم، فإن توفير استحقاقات إعالة كافية تساعد في اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم وتعويض ولو جزئياً على الأقل عن نظم الضمان الاجتماعي الوطنية له أهمية كبيرة بالنسبة لمؤسسات النظام الموحد، لا سيما في ضوء جهودها الرامية إلى تحقيق التنوع وتجديد شباب القوى العاملة. كما رحبت الشبكة أيضاً بالتركيز على منحة التعليم الخاص والأحكام المقترحة للزوج أو الزوجة من ذوي الإعاقة، وذلك في ضوء استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة.

62 - وشدد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على أن أي إصلاحات للعناصر المتعلقة بالأسرة والإعالة يجب أن تحافظ على العدالة والإنصاف وجاذبية نظام الأمم المتحدة الموحد كركب عمل عصري ومتعاطف، وأن إصلاحات الأجور يجب أن تسترشد بالقصد الأصلي لكل عنصر ويجب أن تدعم رفاه الموظفين، بما في ذلك الصحة النفسية ومسؤوليات تقديم الرعاية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. وأكد اتحاد الرابطات أن أي تحسينات في مجموعة عناصر الأجر يجب أن تسترشد بالحاجة إلى اجتذاب

واستبقاء موظفي خدمة مدنية يتسمون بالتنوع وارتفاع مستوى الأداء، مع إمكانية تحقيق وفورات من خلال الكفاءة والتبسيط. ومع ذلك، أكد الاتحاد أنه لا يمكن، حيثما لا توجد وفورات حقيقية، تبرير المزيد من الترشيح في الإطار، لأن ذلك يحمل في طياته خطر تقويض معنويات الموظفين والإضرار بإمكانية استبقائهم والتأثير في نهاية المطاف على قدرات المنظمات على تنفيذ ولايتها والنهوض برسالتها. فيما يتعلق ببذل إعالة الأولاد، أصر اتحاد رابطات الموظفين على أنه في ضوء مرور 14 عاماً دون الموافقة على التعديلات، يجب ألا يؤدي أي تنقيح يتضمن العمل بهيكل متدرج تدفع فيه استحقاقات أعلى للأطفال الأصغر سناً بما يعكس ارتفاع التكاليف ذات الصلة، إلى خفض البذل عن المستويات الحالية. وأيد الاتحاد الإبقاء على الوضع الراهن لبذل المعالين من الدرجة الثانية، الذي يعكس احترام الأمم المتحدة للهياكل والتكوينات الأسرية المتنوعة. وشدد الاتحاد على أهمية الاستناد إلى أساس منطقي وأشار إلى أن نسبة التكلفة إلى العائد تؤيد بقوة الحفاظ على هذا البذل للموظفين الذين يحتاجون إليه بالفعل. وأيد الاتحاد استحداث بدل للزوج أو الزوجة من ذوي الإعاقة، من أجل ضمان معاملة الموظفين الذين يعملون معالين من ذوي الإعاقة بكرامة وإنصاف واتساق بموجب استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، وبطريقة تتسق مع البذل الحالي لإعالة الولد ذي الإعاقة. وأكد الاتحاد على أن منحة التعليم ما زالت حجر الزاوية للقدرة التفاضلية للأمم المتحدة. كما شدد على ضرورة تنقيح سقف منحة التعليم الخاص ليعكس التكاليف الفعلية الكاملة لتعليم الأولاد ذوي الإعاقة حتى لا تُستثنى أي أسرة من إمكانية الحصول على التعليم الشامل لجميع بصورة منصفة. وحث الاتحاد على مواصلة التحليل بهدف توفير دعم مصمم خصيصاً وعملي في مراكز العمل التي تشتد فيها الحاجة إليه، وأعرب عن تقديره لاعتراف الفريق العامل بالفرق بين رعاية الطفولة المبكرة والتعليم. وأخيراً، رحب الاتحاد بالمناقشات الفنية التي أعادت التأكيد على المبدأ القائل بأن أي تعديلات على الاستحقاقات ينبغي أن تطبق بطريقة منصفة وتناسبية، بما يضمن دعم طرائق العمل الحديثة دون معاقبة الموظفين.

63 - وكررت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة تأكيد قلقها بشأن ركود بدل إعالة الأولاد على مدى السنوات الـ 14 الماضية، وارتأت أنه ينبغي على الأقل تحديثه إلى قيمة تعكس واقع اليوم. وفيما يتعلق بالرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، رأت لجنة التنسيق أن هذه الرعاية لا تعادل التعليم الرسمي أو الإلزامي وأنها تخدم غرضاً مختلفاً، وهو إبقاء الوالدين، وخاصة الأمهات، في مكان العمل. وأضافت اللجنة أنه لا يمكن مقايضة التكاليف ذات الصلة باستحقاقات من قبيل استحقاقات التعليم بعد الثانوي لحل مشكلة خاصة بمراكز العمل. وارتأت أن الحل الأنسب هو اتباع منطق نهج إعانة الإيجار، الراسخ بالفعل والمقبول على نطاق واسع. ويمكن، كبديل لذلك، أن يساعد منح بدل أولاد أعلى إلى أن يبدأوا التعليم الرسمي في معالجة المشكلة ولكن هذا النهج سيكون أقل دقة من حيث الاستهداف. ووافقت اللجنة على مواءمة منحة التعليم مع السن الدنيا القانونية. وعلاوة على ذلك، أيدت اللجنة الإبقاء على بدل المعالين من الدرجة الثانية، نظراً لتأثيره المحدود على إجمالي مجموعة عناصر الأجر، باعتباره بدلاً يُدفع نظير تغيير حياة الفرد المعني من أفراد الأسرة، حيث إن الاعتراف بالإعالة غالباً ما يكون شرطاً للحصول على التغطية الطبية وغيرها من الإجراءات الأساسية مثل إصدار تأشيرات الدخول. وينطبق هذا بشكل خاص على الموظفين من بلدان الجنوب. وفيما يتعلق بالمبلغ الإجمالي المقطوع للإقامة الداخلية في المدارس، أشارت اللجنة إلى أن عدد المطالبات منخفض نسبياً ويتوافق مع الإذن الاستثنائي المعمول به حالياً. وأخيراً، دعت اللجنة إلى زيادة كبيرة في منحة التعليم الخاص، مشيرة إلى أن العديد من أولياء أمور الأولاد ذوي الإعاقة يتكبدون مبالغ كبيرة من مالهم الخاص بسبب ارتفاع تكاليف التعليم المتخصص، واقتضاء دفع رسوم تدريس إضافية في أغلب الأحيان.

64 - وأعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن قلقه من أن بدل إعالة الأولاد ما زال دون تغيير منذ 14 عاماً وأكد أن خط الأساس البالغ 2 929 دولاراً غير كافٍ وكان ينبغي زيادته منذ سنوات بناء على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية. ولذلك، دعا اتحاد الموظفين إلى تحديد خط أساس لا يقل عن 3 322 دولاراً، مع وضع استراتيجية تنفيذ مرحلية للتخفيف من أي شواغل محتملة تتعلق بالميزانية. وذكر الاتحاد أن الآثار المالية المحدودة المترتبة على تغيير معايير الأهلية للحصول على بدل المعالين من الدرجة الثانية لا تبرر إجراء أي تغييرات جوهرية. وعلى الرغم من تواضع هذا البدل، فإنه يؤدي وظيفة حاسمة بالنسبة للموظفين الذين تقع على عاتقهم التزامات مالية حقيقية والتزامات حقيقية في مجال توفير الرعاية، بما في ذلك إزاء الإخوة والوالدين. وأيد الاتحاد إنشاء شكل من أشكال البدل للاعتراف بالتكاليف ذات الصلة بالنسبة للموظفين المتزوجين من أشخاص ذوي إعاقة وشجع على إجراء مزيد من التحليل لإمكانية منح بدل للمعالين من الدرجة الأولى. وفيما يتعلق بمنحة التعليم العادي، أكد الاتحاد أن مزايا احتواء التكاليف التي تم تحديدها في الاستعراض السابق للأجور تتحقق حالياً بالفعل وتُحول قدرًا أكبر بكثير من التكاليف المطلوبة لإرسال الأولاد إلى المدرسة إلى الموظفين مباشرةً. ودعا الاتحاد إلى إعادة العمل بالمبلغ الإجمالي المقطوع للإقامة الداخلية في مراكز العمل من الفئة حاء بسبب التنقل الجغرافي، الذي يفترض أن يكون إلى داخل مراكز العمل تلك وإلى خارجها. وفيما يتعلق بمنحة التعليم الخاص، اقترح الاتحاد حلاً بسيطاً من الناحية الإدارية لضمان أن تغطي منحة التعليم العادي احتياجات التعليم العادي الأساسية، مع تخصيص منحة التعليم الخاص لتغطية احتياجات التعليم الخاص الفريدة للأولاد ذوي الإعاقة. ومن شأن السماح للموظفين بالتقدم بطلب للحصول على كلتا المنحتين، اللتين تخدمان أغراضاً مختلفة، والجمع بينهما، أن يساعد الموظفين على تغطية التكلفة الكاملة لاحتياجات التعليم الخاص. وأخيراً، أعرب الاتحاد عن تأييده لجمع بيانات إضافية للاسترشاد بها في وضع آلية مستدامة ومنصفة لدعم رعاية الأطفال، مشيراً إلى أن من الممكن معالجتها بطريقة مماثلة لنهج إعانة الإيجار.

65 - وبعد أن أشار بعض أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أهداف الاستعراض الشامل وبارامتراته ومنطقاته، على نحو ما كررت الجمعية العامة تأكيده في أحدث قراراتها بشأن النظام الموحد (القراران 252/79 ألف وباء)، أكدوا أنه نظراً لاقتراح بدلات جديدة، فإن هناك حاجة خاصة إلى دراسة الآثار المالية المترتبة على التوصيات دراسة دقيقة وإلى ترتيب المقترحات من حيث الأولوية، بما في ذلك النظر بجدية في المجالات التي يمكن فيها تحقيق وفورات في التكاليف.

بدل إعالة الأولاد

66 - أعربت لجنة الخدمة المدنية الدولية عن قلقها المستمر من عدم تحديث مبلغ بدل إعالة الأولاد منذ 14 عاماً، ورأت أنه ينبغي إعادة تحديد العلاقة بين بدل إعالة الأولاد وبدل إعالة الأولاد ذوي الإعاقة. واعتبر بعض الأعضاء أن اختلاف النطاقات العمرية يبدو مناسباً، وأن هذا النهج متبع في العديد من النظم الوطنية، بسبب ارتفاع التكاليف المرتبطة بالأطفال الأصغر سناً، وأن هذا الاختلاف يمكن أن يؤدي أيضاً إلى تحقيق وفورات في التكاليف. ومع ذلك، فقد ذكر أيضاً أن النهج المتعدد المستويات ينبغي ألا يكون بديلاً عن المعالجة المكثفة لتكاليف الطفولة المبكرة، التي ينبغي مناقشتها بطريقة أكثر تكاملاً. وكان هناك تأييد لتوصية الفريق العامل بتمديد دورة استعراض البدل إلى ثلاث سنوات.

بدل المعالين من الدرجة الثانية

67 - أثار بعض أعضاء اللجنة شواغل بشأن مبررات بدل المعالين من الدرجة الثانية، لا سيما فيما يتعلق بالإخوة، الذين لا يغطيهم إلا عدد قليل جداً من النظم الوطنية، واعتبروا أنه ينبغي إلغاء البدل، على الأقل فيما يتعلق بالإخوة. كما أثارت شواغل بشأن حالات عدم الاتساق في تقرير وضع المعال من الدرجة الثانية وما يرتبط بذلك الوضع. وأشار إلى توصيات وحدة التفتيش المشتركة لعام 2023 في هذا الصدد، بما في ذلك فصل وضع المعال من الدرجة الثانية عن التأمين الصحي للموظف (JIU/REP/2023/9)، الفقرة 59).

68 - وأيدت اللجنة توصية الفريق العامل بضرورة أخذ جميع الإيرادات، بما في ذلك المعاشات التقاعدية وإيرادات الاستثمار، في الحسبان عند تحديد أهلية الحصول على بدل المعالين من الدرجة الثانية، وأوصت بأن تنفذ جميع المنظمات ذلك في أقرب وقت ممكن. ورأت اللجنة أيضاً أنه ينبغي توسيع نطاق الاستحقاق، الذي يقتصر حالياً على غير الحاصلين على بدل الزوج/الزوجة، ليشمل غير الحاصلين على بدل إعالة الأولاد في حالة الوالد الوحيد، وكلاهما بنسبة 6 في المائة من صافي الأجر، وأنه ينبغي تنفيذ ذلك أيضاً في أقرب وقت ممكن.

البدل المخصص للزوج ذي الإعاقة

69 - مع مراعاة الشواغل التي أثارت فضلاً عن الصعوبات التي تكتنف جمع البيانات عن فئة الأزواج ذوي الإعاقة، أكد أحد أعضاء اللجنة أهمية وجود مبرر وجيه لتحديد بدل جديد للزوج أو الزوجة من ذوي الإعاقة في هذا الصدد. كذلك، ورغم وجود بعض التأييد لدراسة استحقاقات جديدة، خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد جرى التشديد على أن أي توسع يجب أن يكون متوازناً مع متطلب احتواء التكاليف لضمان استدامة مجموعة عناصر الأجر. ولذلك، اقترح أن يقتصر هذا التوسع على الموظفين الميدانيين.

منحة التعليم العادي

70 - فيما يتعلق بمنحة التعليم العادي، أيدت اللجنة، مشيرة إلى رأيها السابق (A/79/30، الفقرة 284)، توصية الفريق العامل بعدم التوسع في دفع المبلغ الإجمالي المقطوع للإقامة الداخلية، مع استمرار منح المساعدة في تكاليف المبيت والطعام في مراكز العمل من الفئة حاء في حالات استثنائية فقط، وفقاً للسلطة التقديرية للرؤساء التنفيذيين.

71 - وأبلغت أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين الفريق العامل أنه استناداً إلى العام الدراسي 2022/2023، بلغ إجمالي مطالبات منحة التعليم (باستثناء منحة التعليم الخاص) حوالي 398 مليون دولار، للمساعدة في تكاليف تعليم حوالي 28 000 من أولاد 15 600 موظف. وعلى الرغم من ارتفاع الرسوم الدراسية في المدارس التمثيلية التي تم تتبعها والزيادة الإجمالية في التكلفة الكلية للنظام، والتي تُعزى إلى حد كبير إلى ارتفاع عدد الأولاد المستحقين، فقد انخفض متوسط المبالغ المردودة لكل ولد من 15 926 دولاراً في العام الدراسي 2018/2019 إلى 14 159 دولاراً في العام الدراسي 2022/2023. وذكر أن الانخفاض في متوسط رد التكاليف يعزى إلى آلية احتواء التكاليف المدمجة كجزء طبيعي في الجدول التنازلي لرد التكاليف، والتي حفزت على اختيار المؤسسات التعليمية الأقل تكلفة. وذكر كذلك أن حوالي 5 000 من الأولاد المستحقين لم يطالبوا بمنحة تعليم على الإطلاق.

منحة التعليم الخاص

72 - أقرت اللجنة بالحاجة إلى بيانات إضافية، على النحو الذي أوصى به الفريق العامل، لتحديد التكاليف الفعلية الكاملة لتعليم الأولاد ذوي الإعاقة، في الحالات التي يصل فيها الموظفون إلى الحد الأقصى لمبلغ المنحة، وذلك بهدف مواصلة دراسة مدى ملائمة السقف الحالي لمبلغ المنحة.

التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة

73 - جرى الإعراب عن مجموعة متنوعة من الآراء حول طبيعة ونهج معالجة التكاليف الخاصة بمرحلة الطفولة المبكرة، سواء كانت تكاليف رعاية أو تكاليف تعليم. وتذكر أن العرض الذي قُدم إلى الفريق العامل 2 قد ساعد في دراسة تكلفة الرعاية الرسمية لمرحلة الطفولة المبكرة/التعليم قبل الابتدائي الرسمي. وقد أُشير في العرض أيضاً إلى أن مصطلح "التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة" هو المصطلح الشائع المستخدم في سياق المرافق المخصصة لرعاية وتعليم الأطفال في مرحلة ما قبل التعليم الابتدائي. وأعرب عن رأي مفاده أن البيانات تشير إلى أن التكلفة المرتفعة للتعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة يمكن أن تكون خاصة بمراكز عمل معينة ولكنها تعبر عن مستوى إجمالي (من صفر إلى 5 سنوات)، وجرى تأكيد أهمية تصنيف البيانات لإظهار تكاليف السنوات الأولى (من صفر إلى سنتين أو 3 سنوات) من أجل معالجة جانب "الرعاية" بشكل أكثر تحديداً وتمييز ما هو أكثر ارتباطاً بالتعليم (من 3 إلى 4 سنوات)، نظراً لاختلاف الحلول تبعاً لاختلاف الفترات والتكاليف في الغالب. وأحاطت اللجنة علماً بتوصية الفريق العامل في هذا الصدد، ووافقت على أن هناك حاجة إلى مزيد من البيانات عن تكاليف التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، مصنفة حسب السن ونوع الرعاية الرسمية، وعن أثرها على الاستبقاء، وعلى الجاذبية قدر الإمكان.

74 - وذكرت اللجنة بمناقشتها السابقة بشأن هذه المسألة (A/79/30، الفقرة 288)، التي وافقت فيها أيضاً على أن هناك حاجة إلى مزيد من المعلومات لإجراء تحليل موضوعي بشأن الجدوى والواقعية العملية لمعاملة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بوصفه خياراً ضمن نظام منحة التعليم أو بأي طريقة أخرى، وطلبت أن تجري الأمانة هذا التحليل حتى يتسنى لها الحصول على جميع المعلومات ذات الصلة قبل اتخاذ قرار بشأن هذه المسألة. وذكر عضو في اللجنة، مستشهداً بنفس الفقرة، أن أعضاء آخرين يرون أن مسألة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ينبغي أن تعالج في سياق منحة التعليم، ولا سيما من خلال السماح للموظفين بأن يختاروا بين طلب المنحة لتعليم أولادهم في مرحلة ما قبل التعليم الابتدائي أو في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي، أو اختيار تقسيمها بين هاتين المرحلتين. وفي هذا السياق، أُشير إلى أن البارامترات ذات الصلة في هذا الاستعراض الشامل تتضمن تعزيز المرونة في مجموعة عناصر الأجر.

75 - واعتبر عضو آخر في اللجنة أن فكرة الاختيار بين دعم التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم بعد الثانوي تكتنفها صعوبات، وذكر أنه من الناحية المثالية، يجب أن يحصل الموظفون على جميع مستويات الدعم التعليمي وألا يجبروا على الاختيار بينها. وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى أن استخدام نهج إعانة الإيجار سيكون صعباً من الناحية الإدارية وأنه لا يؤيد هذا النهج. وأضاف أنه في حال إخضاع النهج لمزيد من النظر، ستلزم معلومات إضافية لتبريره وشرح طريقة تطبيقه عملياً، فضلاً عن الآثار المالية المترتبة عليه.

أثر ترتيبات العمل المرنة على منحة التعليم

76 - فيما يتعلق بأثر العمل عن بُعد على منحة التعليم، أعرب بعض أعضاء اللجنة عن قلقهم من أن توصية الفريق العامل قد تكون ضيقة أكثر مما ينبغي ويمكن أن تؤدي إلى حالات من عدم الإنصاف، واعتبروا أن شرط تناسبية منحة التعليم ينبغي أن يكون أكثر ارتباطاً بالعمل خارج مركز العمل. وطلبت اللجنة من الفريق العامل إعادة النظر في النهج المتعلق بالعمل عن بُعد والنظر في إمكانية تعديل منحة التعليم العادي بالتناسب عندما يعمل الموظف عن بُعد من خارج مركز العمل لأكثر من ثلثي السنة الدراسية. كما أثّرت شواغل بشأن عتبة الثلثين، وقُدّم اقتراح بتخفيضها.

قرارات اللجنة

77 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علماً بالتقدم الذي أحرزه الفريق العامل 2؛
- (ب) أن تقرر التوصيات التالية الصادرة عن الفريق العامل:
 - 1' في سياق منحة التعليم العادي، ينبغي الاستمرار في منح المبلغ الإجمالي المقطوع لدفع مصاريف الإقامة الداخلية للموظفين في مراكز العمل من الفئة حاء في حالات استثنائية فقط، وفقاً للسلطة التقديرية للرؤساء التنفيذيين؛
 - 2' في سياق بدل المعالين من الدرجة الثانية، يجب عند تقرير الاستحقاق أخذ كل الإيرادات في الحسبان، بما في ذلك المعاش التقاعدي ودخل الاستثمار؛
 - 3' في سياق بدل إعالة الأولاد، استعراض مستوى البدل كل ثلاث سنوات؛
 - (ج) تطلب إلى الفريق العامل 2 أن يواصل دراسة البنود المحددة التالية، مع مراعاة بارامترات الاستعراض وأهدافه ومعايير ومنطلقاته المتفق عليها سابقاً والمسائل التي أثّرت في مناقشة اللجنة:
 - 1' استكشاف خيارات اعتبار التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة جزءاً من نظام منحة التعليم أو غير ذلك من الصيغ، بما في ذلك السماح للموظفين باختيار ما إذا كانوا سيطلبون المنحة لتعليم أولادهم في مرحلة ما قبل التعليم الابتدائي أو في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي، وذلك في ضوء المزيد من البيانات، والتحليل الذي طلبه الفريق العامل، والنموذج التي ستقدمها أمانة اللجنة؛
 - 2' مواصلة النظر في نهج المستويات المختلفة لبدل إعالة الأولاد؛
 - 3' الآثار المترتبة من حيث التكلفة على بدل الزوج ذي الإعاقة، في حال توافر هذه البيانات؛
 - 4' إعادة النظر في خيارات بدل المعالين من الدرجة الثانية؛
 - 5' العمل عن بُعد من حيث صلته بمنحة التعليم، لا سيما في سياق العمل من بلد ثالث؛

6' النظر في خيارات الإلغاء التدريجي للاستحقاقات في مراكز العمل من الفئة حاء بعد فترة زمنية معينة⁽⁷⁾.

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

78 - يمكن الاطلاع على مناقشة اللجنة لاستنتاجات الفريق العامل 3 بعد اجتماعه الأول وقراراته ذات الصلة في التقرير السنوي للجنة لعام 2024. وقد عُقد الاجتماع الثاني للفريق العامل 3 في نيويورك في الفترة من 27 إلى 30 أيار/مايو 2025.

79 - وفي اجتماعه الثاني، نظر الفريق العامل في عدة مسائل على أساس الاستنتاجات التي توصل إليها في اجتماعه الأول، بما في ذلك معلومات عن المسائل المتصلة بالتوظيف والاستبقاء؛ وحافز التنقل وربط التنقل الجغرافي بالتطوير الوظيفي كحافز غير مالي وفقاً لطلب الجمعية العامة إلى المنظمات؛ والمبلغ المدفوع بصفة تدريبية في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء غير المصنفة كمراكز لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛ وخيارات التخفيف من وطأة الانفصال عن الأسر (مثل تسكين الأسر في أماكن قريبة) في سياق الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وترد استنتاجات الفريق العامل في المرفق السادس.

80 - وفي دورتها التاسعة والتسعين، وفي سياق تقرير الفريق العامل 1 عن الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر، نظرت اللجنة في عرض قدمته أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن استقدام الموظفين واستبقائهم في المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وقدمت أمانة المجلس معلومات إضافية إلى الفريق العامل 3 تتعلق باستقدام الموظفين واستبقائهم مع التركيز على مراكز العمل الميدانية. وأجري التحليل على أساس البيانات والمعلومات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الذي صمّمته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية والذي كان قد أرسل إلى المنظمات في عام 2024 للحصول على بيانات من عام 2023. واستكمالا لذلك، أجرت أمانة المجلس مزيداً من عمليات المحاكاة الإحصائية والتحليل الإحصائي استناداً إلى إحصاءات الموظفين السنوية التي تم جمعها من المنظمات.

81 - وفيما يتعلق بالخيارات الممكنة لتحقيق أمور منها التخفيف من مشكلة الانفصال عن الأسر وتمكين الموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة وغيرها من مراكز العمل ذات الظروف الصعبة من الاختيار تبعاً لظروفهم الشخصية، فقد نظر الفريق العامل في خيارين بشأن المكان المقرر لإقامة الأسرة قدمتهما شبكة الموارد البشرية بهدف توفير خيار تسكين الأسر في أماكن قريبة من أماكن عمل الموظفين (المرفق السابع).

82 - وكانت اللجنة قد قررت في عام 2023 استعراض حافز التنقل في سياق الاستعراض الشامل الجاري لعناصر الأجر، بما في ذلك الحوافز غير المالية، للتشجيع على تنقل الموظفين، وربط التنقل بتطوير قدرات الموظفين والتقدم الوظيفي، قدر الإمكان. وفي هذا الصدد، نظر الفريق العامل في الغرض من حافز التنقل، وقرارات الجمعية العامة الأخيرة ذات الصلة، والبيانات ذات الصلة، وتحليل أجرته أمانتا مجلس الرؤساء التنفيذيين ولجنة الخدمة المدنية الدولية، وأظهر، في جملة أمور، أن نسبة النساء تنخفض كلما ارتفعت الرتبة وازدادت مشقة مراكز العمل (إذ تبلغ حوالي 54 في المائة في مراكز العمل من الفئة حاء،

(7) على نحو ما جرت مناقشته في الفريق العامل 3 (الفقرة 96).

وتتخفيض إلى حوالي 34 في المائة في مراكز العمل من الفئة هاء) وأن حافز التنقل، الذي يمثل حوالي 1 في المائة من التكاليف المتعلقة بالأجور، يبدو أن له تأثيراً على التنقل الجغرافي. وينتقل نحو 10 في المائة من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا على نطاق المنظومة إلى مكان آخر كل عام، وكان متوسط عدد التنقلات الجغرافية السنوية على نطاق المنظومة إلى مراكز العمل من الفئة هاء بين عامي 2012 و 2016 (قبل بدء تطبيق مجموعة عناصر الأجر المنقحة في تموز/يوليه 2016) أعلى بكثير مما كان عليه في السنوات التالية عندما أصبحت مراكز العمل من الفئة هاء غير مستوفية للشروط.

83 - وفيما يتعلق بالمبلغ المدفوع بصفة تجريبية في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء غير المصنفة كمراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، نظر الفريق العامل في الغرض من هذا المبلغ، وجدوى توسيع نطاقه ليشمل بعض الفئات الأخرى من مراكز العمل، والأساس المنطقي لاختلاف المبلغ المدفوع في مراكز العمل من الفئة دال عنه في مراكز العمل من الفئة هاء.

المناقشة التي دارت في اللجنة

84 - أعربت شبكة الموارد البشرية عن ارتياحها للطريقة الاحترافية والمنفتحة والبناءة التي أدار بها الفريق العامل أعماله. وأشارت إلى أن اجتماعات الفريق كانت مفيدة للمداولات الجماعية، رغم أن هناك عدداً من المواضيع العالقة التي تتطلب المزيد من التحليل والتشاور. وأعربت الشبكة عن تطلعها إلى إجراء مناقشات حول نمودجي المكان المقرر لإقامة الأسرة المطروحين للاختيار بينهما، وذكرت أن من شأن ذلك المكان أن يعالج التحديات الواقعية التي تواجهها المنظمات والموظفون وأسرهم، وأن يحقق في الوقت نفسه وفورات كبيرة في التكاليف. وفيما يتعلق بالمشروع التجريبي في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء غير المصنفة كمراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، أشارت الشبكة إلى أن تصنيف مراكز العمل غير المسموح فيها باصطحاب الأسرة لا يستند إلا إلى اعتبارات السلامة والأمن، رغم أن اعتبارات أخرى قد تجعل مراكز عمل معينة غير مواتية لوجود الأسر. ورأت الشبكة أن اختلاف المبلغ المدفوع في مراكز العمل من الفئة دال عنه في الفئة هاء ليس له ما يبرره، وأنه ينبغي إضفاء الطابع الرسمي على المبلغ المدفوع بصفة تجريبية في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، وربما توسيع نطاقه ليشمل مراكز العمل من الفئة جيم. وفيما يتعلق بحافز التنقل، أكدت الشبكة أنه أداة أساسية وفعالة من حيث التكلفة ودقيقة الاستهداف لضمان استمرار تنقل الموظفين طوال حياتهم الوظيفية. وذكرت أن منظمات عديدة مشاركة في النظام الموحد تعتمد على قدرتها على حشد الموظفين جغرافياً لتنفيذ الولايات التي أنشطتها بها الدول الأعضاء، والتي بدونها يصبح تنفيذ تلك الولايات مهدداً. وأبدت الشبكة استعدادها لمواصلة تعاونها مع لجنة الخدمة المدنية الدولية في ضوء تقاسمهما هدفين مشتركين هما: (أ) الوصول إلى مجموعة عناصر أجر تمكّن المنظمات من اجتذاب الموظفين المؤهلين على الصعيد العالمي والاحتفاظ بهم؛ و (ب) تحقيق وفورات في التكلفة من خلال زيادة الكفاءة حيثما أمكن ذلك.

85 - وأكد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ضرورة الحفاظ على جاذبية الخدمة الميدانية للأمم المتحدة كخيار وظيفي استراتيجي، وحث لجنة الخدمة المدنية الدولية على ضمان أن تظل الانتدابات الميدانية مجدية ومقدّرة. ورحب الاتحاد بالإصلاحات العملية القائمة على البيانات، لا سيما تلك التي تدعم رفاه الموظفين والتماسك الأسري. ودعا إلى التركيز على الحوافز غير المالية - مثل نموذج الأماكن المقررة لإقامة الأسرة المقترح - لا باعتبارها تدابير لتوفير التكاليف ولكن بوصفها أدوات لصون كرامة الإنسان

وتخفيف العبء المتصل بإدارة مسارات وظيفية معقدة وبالمسؤوليات الأسرية. كما دعا الاتحاد إلى الحفاظ على سلامة حافز التنقل وتوسيع نطاق المبالغ المدفوعة بصفة تجريبية في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء لتشمل مراكز العمل من الفئة جيم، مشيراً إلى التأكيد على ثبات التكاليف. وأعرب الاتحاد كذلك عن استعداده للمشاركة في الاستعراض المقبل لتصنيفات المشقة، داعياً إلى تعريف أوسع يشمل العوامل التي تؤثر على الصحة والحياة الأسرية والعافية النفسية. وحث اللجنة على دعم إطار للتوظيف يدعم الكرامة والسلامة والتطوير الوظيفي الحقيقي للموظفين في الميدان.

86 - وسلطت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة الضوء على الشواغل المتعلقة بالتوظيف والاستبقاء في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، ولا سيما بين النساء، وأشارت إلى المناقشات السابقة التي ذكر فيها أن الحوافز غير المالية مثل التوازن بين العمل والحياة الخاصة وترتيبات العمل المرنة تحظى بتقدير كبير، ولا سيما من قبل الموظفين العاملين في بيئات صعبة ومن قبل الموظفين. ورغم تأييد لجنة التنسيق لفكرة خيار الأماكن الطوعية المقررة لإقامة الأسرة للحد من حالات الانفصال الأسري، فقد ارتأت أن استحقاقات المشقة يجب أن تدفع عن المكان الذي يعمل فيه الموظفون. وأشارت إلى ضرورة توشي الحذر بالنظر إلى القضايا الأساسية المتعلقة بالبلد المضيف والتأثيرات، ودعت إلى التشاور مع الموظفين وإلى آليات مراقبة واضحة تشمل استقاء تعليقات المشاركين. وأيدت لجنة التنسيق توسيع نطاق المبلغ المدفوع بصفة تجريبية بدلاً من منحة الاستقرار ليشمل مراكز العمل الأخرى غير المصنفة كمراكز غير مسموح فيها باصطحاب الأسرة. وأشارت إلى أن الحوافز غير المالية، رغم أهميتها، لا يمكن أن تكون بديلاً عن حافز التنقل في تحفيز الخدمة الميدانية والاعتراف بعبء التنقل، بما في ذلك تعطيل الحياة الأسرية. وهو ما تؤيده البيانات. ورحبت لجنة التنسيق باستعراض التدابير المطبقة أثناء عمليات الإجلاء لضمان الإنصاف بين الموظفين الذين تم إجلاؤهم والموظفين الذين لم يتم إجلاؤهم.

87 - وحث اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين على إعطاء الأولوية لرفاه الموظفين ومعالجة مسائل من قبيل ارتفاع معدلات الشغور وتبدل الموظفين، ولا سيما في مراكز العمل الشاقة، في المناقشات المتعلقة بمجموعة عناصر الأجر. ودعا إلى تأييد النموذج 2 للأماكن المقررة لإقامة الأسرة مشيراً إلى أن من شأنه أن يساعد في الحفاظ على اجتماع شمل الأسر دون الإخلال بالإطار الحالي للأجور والتعاقدات. وعارض الاتحاد النموذج 1، الذي يهدف، في نظره، إلى قطع الصلة بين "مركز العمل" الرسمي أو مكان العمل الفعلي والانتداب إلى مكان مقرر لإقامة الأسرة، وبالتالي تحديد مستويات تسوية مقر العمل بشكل غير صحيح وحرمان الموظفين من المستويات الصحيحة لمنحني المشقة والاستقرار. وشدد الاتحاد على أن أي "نموذج للأماكن المقررة لإقامة الأسرة" يقع عليه الاختيار ينبغي ألا يغير مكان تكليف الموظف بأداء مهامه الرسمية، وذلك لأغراض من بينها حماية امتيازات وحصانات البلد المضيف، كما ينبغي ألا يقوض سلامة المنهجيات القائمة الأخرى المتعلقة بالأجور. وسلط الاتحاد الضوء على التكاليف التي سيتعين على الموظفين تحملها إذا تم تسكينهم بشكل خاطئ في أحد الأماكن المقررة لإقامة الأسرة وتساءل عما إذا كان بدل الإقامة اليومي سيقدم حينئذ للسماح للموظفين بالسفر بشكل متكرر إلى مكان انتدابهم وليس باعتباره مركز عملهم. وأيد الاتحاد توسيع النطاق المشمول بالمبلغ المدفوع على أساس تجريبي في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، وأكد أهمية الحافز المالي للتنقل. وأعرب عن تقدير الجهود البناءة التي بذلها الفريق العامل ودعا إلى إجراء المزيد من المداولات في الاجتماع المقبل للتوصل إلى توافق في الآراء.

المكان المقرر لإقامة الأسرة

88 - ذكرت لجنة الخدمة المدنية الدولية أنها تُوازن بين توقعات متعددة بوصفها هيئة مسؤولة أمام الجمعية العامة، وتولي أهمية قصوى لمصالح الموظفين ويتعين عليها أن تعالج الصعوبات التي تواجهها المنظمات في اجتذاب الموظفين إلى أماكن العمل الشاقة واستبقائهم فيها. وأعربت اللجنة عن تقديرها للعمل الكبير الذي تم القيام به لجمع المعلومات وتحليلها في سياق بلورة خيارات بشأن الأماكن المقررة لإقامة الأسرة. واعتبر الأعضاء عموماً أن النموذج 1 للأماكن المقررة لإقامة الأسرة على وجه الخصوص يبدو جذاباً من حيث إمكانية اجتذاب الموظفين إلى مراكز العمل الشاقة واستبقائهم فيها، بما في ذلك اجتذاب واستبقاء المزيد من النساء، ومعالجة قضايا رفاه الموظفين، مثل إبقاء أفراد الأسرة معاً، فضلاً عن احتمال كونه أكثر فعالية من حيث التكلفة، وينبغي مواصلة دراسته. ويُذكر أن النموذج 2 هو في الأساس النظام الحالي مع إضافة جانب إليه يتمثل في تسكين الأسر في مواقع قريبة مع التكاليف ذات الصلة.

89 - وأثار بعض أعضاء اللجنة عدداً من الأسئلة فيما يتعلق بالأماكن المقررة لإقامة الأسرة، بما في ذلك مدى ملاءمة تسكين الموظفين في تلك الأماكن، واقتراح الحصول على بدل نظير الخدمة في أماكن غير مسموح فيها باصطحاب الأسرة وعلى حافز تنقل يستند إلى مركز العمل الرسمي للموظف غير المسموح فيه باصطحاب الأسرة وليس إلى المكان المقرر لإقامة الأسرة الذي يتم تسكين الموظف فيه لأسباب إدارية.

90 - وتساءل أعضاء آخرون عن الأساس المنطقي لعدم دفع تسوية مقر العمل وعنصر المشقة على أساس مكان خدمة الموظفين. وفي هذا الصدد، شدد بعض الأعضاء على أن مسألة المرونة والاختيار بالنسبة للموظفين هي، من وجهة نظرهم الأعم، مسألة محورية للاستعراض الشامل، وأنه ينبغي الوثوق بالموظفين في اتخاذ الخيارات الصحيحة المناسبة لظروفهم الأسرية مع مراعاة التضحيات المحتملة. علاوة على ذلك، يرى بعض الأعضاء أنه بالنظر إلى أن الموظفين سيحتاجون إلى الاشتراك في نموذج الأماكن المقررة لإقامة الأسرة إذا تمت الموافقة عليه، فإن خطر حدوث مشاكل قانونية هو خطر ضئيل.

91 - وأعرب كل من اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق لل نقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن قلقهما إزاء أي نظام يكون فيه للموظفين خيار التضحية بالاستحقاقات المتوقعة بموجب ترتيباتهم الحالية، وأيدا النموذج 2 على وجه التحديد. وأثار اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين تساؤلات بشأن التكاليف التي سيتكبدها الموظفون العاملون في مراكز العمل غير المسموح فيها باصطحاب الأسرة في إطار النموذج 1 للأماكن المقررة لإقامة الأسرة، نظراً لأن مسؤولياتهم الرسمية ستظل مرتبطة بموقع العمل وليس بالمكان المقرر لإقامة الأسرة، مما يثير التساؤل عما إذا كان يحق للموظفين عندئذ الحصول على بدل الإقامة المرتبط بالاضطلاع بمسؤوليات العمل إذا تم تسكينهم بشكل خاطئ ودفعت لهم تسوية مقر العمل الخاصة بالمكان المقرر لإقامة الأسرة.

92 - وأشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى المشكلة الهامة المتمثلة في وجوب قيام المنظمات استناداً إلى المعايير ذات الصلة (مع تولي إحدى المنظمات مهمة تنسيق العملية) بوضع أو تنقيح الاتفاقات مع البلد المضيف في المواقع التي يحتمل أن توجد فيها الأماكن المقررة لإقامة الأسرة، مما سيكون له تأثير أيضاً على عدد هذه الأماكن وموقعها. وأشارت اللجنة أيضاً إلى أن هناك حاجة إلى مزيد من التحليل والنمذجة لتحديد جدوى النموذج 1. ويُذكر أنه يمكن أن تكون هناك فروق هامة في التكاليف تبعاً لنسب الموظفين الذين يختارون هذا النموذج، وكذلك بسبب الاختلاف في تسوية مقر العمل ومعدلات بدل الإقامة

اليومي وتصنيفات المشقة بين المكان المقرر لإقامة الأسرة (الذي سيعتبر مركز العمل في إطار النموذج 1) والمكان الذي سيعمل فيه الموظف فعلاً (مركز العمل غير المسموح فيه باصطحاب الأسرة أو مراكز العمل الشاقة الأخرى في إطار النظام الحالي). وسأل بعض الأعضاء عما إذا كان من المحتمل تكبد أي تكاليف إضافية في إدارة النظام.

المبلغ المدفوع بصفة تجريبية في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء

93 - فيما يتعلق بالمبلغ المدفوع بصفة تجريبية في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء غير المصنفة كمراكز غير مسموح فيها باصطحاب الأسرة، رأى بعض الأعضاء أن الفريق العامل ينبغي أن يواصل النظر في جدوى توسيع نطاق تعريف مراكز العمل "غير المسموح فيها باصطحاب الأسرة" بما يتجاوز الاعتبارات الأمنية وتوسيع النطاق المشمول بالمبلغ المدفوع بصفة تجريبية في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء ليشمل فئات أخرى، وأن يراعي في ذلك البيانات المتعلقة بعدد الموظفين (والمعالين) في هذه المواقع الذين قد يصبحون مستحقين ومن أجل فهم أي آثار إدارية ومالية محتملة فهماً أفضل.

94 - وطلب بعض أعضاء اللجنة من الفريق العامل 3 نمذجة توسيع النطاق المشمول بالمبلغ المدفوع بصفة تجريبية في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء ليشمل فئات أخرى من مراكز العمل، ربما بدفع مبالغ مختلفة أو وضع حدود لعدد سنوات الدفع. ورأى بعض الأعضاء أن التفريق في المبلغ المدفوع بصفة تجريبية بين مراكز العمل من الفئتين دال وهاء ليس له ما يبرره من حيث الغرض منه. ووافقت اللجنة، إذ لاحظت الترابط بين بعض المسائل في إطار الفريق العامل 3، على أن أي توصيات نهائية ينبغي أن تصدر عندما تكون اللجنة قد نظرت في جميع جوانب الاستعراض الشامل بصورة متكاملة.

حافز التنقل

95 - أشارت اللجنة إلى أن التنقل أمر متوقع، من حيث المبدأ، في الخدمة المدنية الدولية. وأعرب بعض الأعضاء عن تقديرهم لنظر الفريق العامل في حافز التنقل استناداً إلى البيانات، الذي يبدو أنه يُظهر أن الحافز له تأثير على التنقل الجغرافي. وأيد هؤلاء الأعضاء استمرار التمايز في المبالغ المدفوعة حسب فئة الرتبة والتعديل المقترح للحافز على أساس التغييرات في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا كل أربع سنوات (بدلاً من دورة الثلاث سنوات الحالية).

96 - وذكر بعض الأعضاء أنه يمكن النظر في تدابير أخرى لتشجيع التنقل الجغرافي، واقترح أن يجري، في الفريقين العاملين 2 و 3، النظر في الإلغاء التدريجي لبعض الاستحقاقات في مراكز العمل التي بها مقرر بعد فترة معينة (على غرار إعانة الإيجار)، لأن ذلك يمكن أن يزيد من تحفيز الخدمة في مراكز العمل الميدانية بدلاً من المقار. ولاحظ بعض الأعضاء أن هذا النهج يبدو أنه صالح في بعض وزارات الخارجية، حيث إن نظام الأجور، بما في ذلك جميع البدلات والاستحقاقات، لا يكون في الأحوال الطبيعية أكثر سخاء إلا في حالة الانتداب إلى خارج مراكز العمل التي بها مقرر. وأشاروا، في هذا الصدد، إلى مفهوم ضمان تعادل القوى الشرائية في النظام الموحد بين نيويورك ومراكز العمل الأخرى في إطار نظام تسوية مقر العمل، مما يجعل هذه الفروق في الأجر الإجمالي أقل أهمية إلى حد ما مما هي عليه في تلك الوزارات.

97 - وأكد بعض الأعضاء أهمية توضيح ما هو المقصود بالتنقل. وأشاروا إلى أن الفريق العامل قد نظر في البيانات المتعلقة بالوظائف التناوبية الخاضعة للتنقل الجغرافي وأكد أن التنقل الجغرافي لا يقتصر على

الوظائف التتابعية. فلا يزال بإمكان الموظفين في الوظائف غير التتابعية اختيار التنقل الجغرافي. ورأى الأعضاء أنه من المهم أيضاً أن يظل الأعضاء على علم بتطور سياسة التنقل في الأمم المتحدة (ST/AI/2023/3)، حيث يمكن أن يؤثر ذلك على أي مناقشة أخرى لحافز التنقل.

98 - وأثار بعض الأعضاء مرة أخرى شواغل بشأن ربط التنقل الجغرافي بالتقدم الوظيفي دون ضمان بيئة مواتية، لا سيما بالنسبة للموظفين ذوي المسؤوليات العائلية. وذكر أن بعض المنظمات كانت أكثر نجاحاً في جعل النساء يتقلدن مناصب في بعض المواقع الأكثر صعوبة من خلال اتخاذ تدابير فعالة، على الرغم من استمرار اختلال التوازن في تمثيل الجنسين. واعتبر هؤلاء الأعضاء أن المكان المقرر لإقامة الأسرة يمكن أن يكون جزءاً مهماً في دعم مثل هذه البيئة المواتية.

99 - ودعت اللجنة الفريق العامل إلى النظر، بالتوازي مع ذلك، في المجالات التي تستدعي التحسين وزيادة كفاءة التكاليف. وأعربت عن تأييدها لنظر الفريق العامل، في اجتماعه المقبل، في الاستحقاقات التي ينبغي تطبيقها عندما يضطر بعض الموظفين المعيّنين دولياً إلى الإجراء من مراكز عملهم بينما يلزم آخرون بمواصلة العمل في مركز العمل على أساس اعتبارات الأهمية الحيوية للبرامج.

قرارات اللجنة

100 - أشارت اللجنة إلى بارامترات الاستعراض وأهدافه ومعايير ومنطلقاته المتفق عليها سابقاً، وأحاطت علماً باستنتاجات الاجتماع الثاني للفريق العامل 3 (المرفق السادس).

101 - وقررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علماً بالتقدم الذي أحرزه الفريق العامل 3؛
- (ب) أن تطلب إلى الفريق العامل أن يقوم في اجتماعه المقبل بجملة أمور منها:
 - 1' مواصلة دراسة النموذج 1 من المقترحات المتعلقة بتخصيص مكان اختياري لإقامة الأسرة، مع مراعاة المناقشات الواردة في الفقرات 89 إلى 92؛
 - 2' مواصلة النظر في جدوى توسيع نطاق تطبيق المبلغ المدفوع بصفة تجريبية في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء ليشمل فئات أخرى، مع مراعاة المناقشة الواردة في الفقرات 82 و 93 و 94؛
 - 3' تقديم أي توصيات نهائية تتعلق بحوافز التنقل، مع مراعاة المناقشات الواردة في الفقرتين 95 و 96؛
- (ج) تحيط علماً بالمسائل المتبقية في إطار اختصاص الفريق العامل 3 (A/79/30)، المرفق الحادي والثلاثون).

باء - التعرّف على الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً (دراسة نوبلمير): المرحلة الأولى

102 - تقوم اللجنة، وفقاً للولاية الموكلة إليها بموجب قرار الجمعية العامة 198/44، بإجراء دراسات دورية لتحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً. وهذه العمليات، التي يُشار إليها بدراسات نوبلمير، هي بمثابة مقارنة بين مجموعات عناصر الأجر في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية التي يمكن أن تحل محل الخدمة

المدنية الوطنية المتخذة حالياً كأساس المقارنة في النظام الموحد للأمم المتحدة. ووفقاً للمنهجية ذات المرحلتين، التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها 191/46 ألف، يتم اختيار مجموعة من أجهزة الخدمة المدنية الوطنية الممكن اتخاذها كأساس للمقارنة وذلك بالاعتماد على المعايير المحددة المتعلقة بمستوى الأجور والحجم والتشابه الهيكلي مع النظام الموحد، وأيضاً على مدى استقرار نظام التصنيف وتوافر البيانات. والأجهزة التي تُختار على هذا النحو تُقارَن بدايةً فيما بينها من حيث صافي الأجر النقدي (المرحلة الأولى) ثم من حيث الأجر الإجمالي (المرحلة الثانية) إذا لزم الأمر. ومنذ عام 1995، ظلت دراسات نوبلمير تُستكمل بعمليات مضاهاة مرجعية بين النظام الموحد والمنظمات الدولية الأخرى.

103 - وقد استعرضت اللجنة في دورتها التاسعة والتسعين، التي عُقدت في آذار/مارس 2025، نتائج المرحلة الأولى من دراسة نوبلمير، التي ركزت على مجموعة عناصر الأجر المتاحة عالمياً للموظفين من جميع المستويات ذات الصلة، بالإضافة إلى المكافآت التي يتم احتسابها في الرواتب الأساسية. وخلال المرحلة الأولى، نظرت اللجنة في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية للبلدان التالية التي أُختيرت وفق المعايير المقررة: النمسا وألمانيا وفرنسا ومملكة هولندا. وترد أدناه نتائج المقارنة بين صافي الأجر النقدي (معدلاً لمراعاة فروق تكلفة المعيشة وأسعار الصرف) في أجهزة الخدمة المدنية هذه وبين جهاز الخدمة المدنية المتخذ حالياً كأساس للمقارنة في النظام الموحد، أي جهاز الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة.

النسب المئوية للفروق في الأجر النقدي المعدل

النسبة المئوية للنقصان عن الولايات المتحدة	البلد
25,6	النمسا
28,0	فرنسا
30,0	ألمانيا
36,4	مملكة هولندا

المناقشة التي دارت في اللجنة

104 - أحاطت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين علماً بالنهج العام المتبع في تحليل المرحلة الأولى، بما في ذلك معيار الأجور ومعيار الحجم والمعيار الهيكلي. وبالنسبة لمعيار الحجم، كان من المفهوم أنه قد تم إيلاء الاعتبار لمدى قابلية دراسات تعادل الرتب للتطبيق العملي. ومع ذلك، وإذا كان العدد الإجمالي للموظفين المعيّنين دولياً ضمن الفئة الفنية والفئات العليا من النظام الموحد للأمم المتحدة في حدود 50 000 موظف، فإن سويسرا، التي تضم حوالي 43 000 موظف، قد لا تُستبعد بموجب هذا المعيار. وبالإضافة إلى ذلك، ستكون هناك حاجة إلى مزيد من المعلومات لفهم سبب استبعاد دول مثل سنغافورة، وفق المعيار الهيكلي. ولذلك، اقترحت الشبكة إجراء تحليل أكثر تعمقاً للجدوى قبل استبعاد سويسرا، التي تستضيف أكبر عدد من الموظفين ضمن الفئات ذات الصلة من النظام الموحد للأمم المتحدة، واستبعاد سنغافورة من دون اتخاذ قرار بشأن الخطوات التالية المحتملة.

105 - ووافق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على نتائج المرحلة الأولى من منهجية تحديد جهاز الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً، التي أشارت بوضوح إلى أنه في الوقت الحالي جهاز الخدمة المدنية بالولايات المتحدة. واستناداً إلى التحليل المفصل الذي قدمته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، يعتقد

الاتحاد أن المرحلة الثانية من الدراسة قد لا تكون لازمة. وقد أقر ممثل الاتحاد بأن المنهجية قد أثبتت في الدراسة، لكنه أعرب عن رغبته في التأكيد على أن هناك عوامل حاسمة لم يتم تناولها، ومنها الأمن الوظيفي والتطوير الوظيفي، اللذان لا يتوفران في الخدمة المدنية الدولية. وذكر الاتحاد أن هذه العوامل غير المالية تعتبر في كثير من الأحيان بنفس أهمية الأجر النقدي، ولذلك اقترح مراعاتها على النحو الواجب ضمن التحليلات المستقبلية. وبالإضافة إلى ذلك، أوصى الاتحاد بضرورة المضاهاة المرجعية مع المنظمات الدولية الأخرى، وبضرورة أن تشمل هذه المضاهاة العناصر النقدية ومجموعة عناصر الأجر بأكملها، مع التركيز على القوى العاملة المغتربة التابعة لأجهزة الخدمة المدنية المتخذة كأساس للمقارنة في نظم غير النظام الموحد.

106 - ولاحظت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن اللجنة قد طلب منها تنفيذ المنهجية المعتمدة من الجمعية العامة في العمل بمبدأ نوبلير. فعلى هذا الأساس، تكون النتائج شاملة. وفي الوقت نفسه، رأت اللجنة أنه سيكون من المفيد إجراء مزيد من الدراسة لكل من سويسرا وسنغافورة، وذلك لأنها تعتبر أنهما تستوفيان متطلبات الحجم والنطاق. وعلاوة على ذلك، تشكل جنيف أكبر مركز عمل، فيما تخضع سنغافورة دائماً لتمثيل ناقص ضمن النظام الموحد.

107 - وأحاط اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين علماً بالموقف القائل بأن القوى العاملة على مستويات الحكومات المركزية يجب أن تكون كبيرة بما يكفي للسماح بمضاهاة حقيقية للوظائف مع مؤسسات النظام الموحد. لكنه أوضح أيضاً أن حجم القوى العاملة لا ينبغي بالضرورة أن يكون معياراً محدداً لاستبعاد دول أعضاء معينة من مرحلة التحليل الأولى. وارتأى الاتحاد أن المناقشة ينبغي أن تركز على تطبيق مبدأ نوبلير في الممارسة العملية، وليس على صحة المبدأ نفسه. وأنه بالإمكان، خلال الاستعراضات المقبلة، تكوين رؤية أكثر شمولاً للأجور النقدية الفعلية في البلدان وأجهزة الخدمة المدنية التي تتم دراستها لاتخاذها أساساً للمقارنة، وذلك على ضوء مؤشرات اجتماعية واقتصادية أكثر ملاءمة للسياق.

108 - وأكدت اللجنة من جديد أهمية الالتزام الصارم بمبدأ نوبلير كأساس لتحديد مستوى أجور الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا بالنظام الموحد. فمن خلال ربط نظام المرتبات في النظام الموحد بنظام المرتبات في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، سوف يسهم هذا المبدأ في اجتذاب واستبقاء الموظفين من جميع الدول الأعضاء، بمن فيهم الموظفون من البلد الذي يوجد به أعلى مستوى من المرتبات.

109 - وفيما يتعلق بتطبيق هذا المبدأ، تم الإعراب عن آراء مختلفة. فقد أشار بعض المشاركين إلى المنهجية الحالية التي تتألف من مرحلتين، وذكروا أن المبادئ التوجيهية المطبقة في الأطوار الأولى من المرحلة الأولى ينبغي تطويرها حتى يتسنى القيام، على نحو موحد بقدر أكبر، بتنفيذ عملية اختيار أجهزة الخدمة المدنية الوطنية التي من المحتمل أن تكون الأعلى أجراً في المرحلة الأولى، ولا سيما فيما يتعلق بتحديد معايير الحد الأدنى لحجم القوة العاملة. واعتبروا، على وجه الخصوص، أن الأمر قد يتطلب معاودة النظر في بعض البلدان التي تم استبعادها خلال عملية الاستبعاد التدريجية، ومنها بلجيكا والنرويج وسنغافورة وسويسرا. وأبلغت اللجنة، مع ذلك، بالأهمية الحاسمة لإمكانية الحصول على بيانات من جهاز الخدمة المدنية الوطنية المتخذ أساساً للمقارنة، وذلك لأغراض تحديد معدلات الرتب وإجراء مقارنات منتظمة لمجموعة عناصر الأجر مع النظام الموحد. ولذلك تم الاتفاق على أنه ليس بالإمكان النظر في تلك البلدان في إطار المنهجية الحالية.

110 - وأشار بعض الأعضاء إلى المادة 101-3 من الميثاق، التي لم تشر تحديداً إلى الأجر اللازم لاستقدام "الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن" بل أشارت إلى "شروط الخدمة". وفي هذا السياق، تم التذكير بالنتائج التي خلص إليها الاستقصاء العالمي الأخير للموظفين، الذي نوه فيه الموظفون إلى أهمية العناصر غير المالية الأخرى باعتبارها من العوامل التي تجذبهم إلى مؤسسات النظام الموحد. وأكدت اللجنة أيضاً على أهمية الاحتفاظ بالقوى العاملة الموهوبة بعد استقدامها. ولذلك، اعتبر بعض أعضائها أن تطبيق مبدأ نوبلمير قد يحتاج إلى مراجعة في المستقبل بهدف إدراج حوافز أخرى غير مالية، منها على سبيل المثال ترتيبات العمل المرنة التي يتيحها تقدم التكنولوجيا. وتم توضيح أنه بالإمكان إدراج هذه العناصر ضمن تحليل المرحلة الثانية.

111 - وأبرزت بعض المنظمات ما تواجهه من صعوبات في اجتذاب أعداد كافية من المتقدمين للوظائف التابعين لطائفة من البلدان. وهو ما يشير إلى أن مجموعة عناصر الأجر قد لا تكون تنافسية بما فيه الكفاية في السوق العالمية الحالية لأفضل المواهب. ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أنّ بعض الجنسيات إذا لم تنجذب إلى النظام الموحد، على الرغم من تطبيق مبدأ نوبلمير، فلا بد من إعادة النظر بشكل أعمق في هذا المبدأ، مثلما فعلت اللجنة أحيانا في الماضي. وتم التأكيد مجدداً على أنه من غير المرجح أن يكون الموظفون في مؤسسات النظام الموحد قد التحقوا بهذا النظام من أجل الثراء، لكن يظل من الضروري الحرص على أن يحصلوا على مرتبات مجزية. وفي هذا الصدد، ذكر بعض المشاركين شروطاً أخرى ينفرد بها النظام الموحد. فبخلاف أنظمة الخدمة المدنية الوطنية النموذجية، لا يوجد في مؤسسات النظام الموحد أمن وظيفي ولا تدرج وظيفي. ومع ذلك، ساد الاتفاق على أنّ هذه المسائل تقع خارج نطاق دراسة نوبلمير، التي تركز على ضمان إمكانية التوظيف العالمي من خلال الرجوع في تحديد الأجر إلى الأجر المدفوع في الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً.

112 - وفيما يتعلق باستصواب إجراء تحليل المرحلة الثانية لأي جهاز من أجهزة الخدمة المدنية الوطنية، ارتأى بعض أعضاء اللجنة أنّ الأمر بالنسبة للنمسا وفرنسا، كليهما، قد يتطلب إجراء تحليل يقوم على مزيد من التعمق وعلى عقد مقارنة بين جميع عناصر الأجر النقدية وغير النقدية. ومع ذلك، وبالنظر إلى الفجوة التي تم تبيئها بين الحالي والممكن من أجهزة الخدمة المدنية المتخذة كأساس للمقارنة، ذهب معظم المشاركين إلى أنّ هذه العملية المكثفة ليست عملية ولا ضرورية في الوقت الراهن. وبما أنّ النسبة المئوية للفرق من حيث عناصر الأجر النقدية، بالنسبة لهذه البلدين، هي في حدود 25,4 في المائة و 28,0 في المائة على التوالي، فإنّ اللجنة قد خلصت إلى أنه من غير المحتمل أن تحلّ النمسا أو فرنسا محلّ جهاز الخدمة المدنية المعتمد حالياً كأساس للمقارنة.

113 - وتكررت اللجنة بنتائج المضاهاة المرجعية مع المنظمات الدولية، التي تم النظر فيها في عام 2020 مع مجموعة البنك الدولي ومع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والتي أشارت إلى أنّ الفروق في الأجور قد بلغت نسبة 36,6 في المائة ونسبة 28,2 في المائة على التوالي. واعتُبرت هذه المعلومات بمثابة رقم مرجعي فيما بين المنظمات الدولية التي تسعى إلى استقطاب مواهب مماثلة. وبما أنّ النتائج ليس لها تأثير مباشر على قرار اللجنة فيما يتعلق بأجور النظام الموحد، ارتأى بعض المشاركين ضرورة معاودة النظر مستقبلاً في مدى جدوى مواصلة هذه الممارسة كجزء من دراسة نوبلمير.

قرارات اللجنة

114 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) ألا يتم الانتقال بدراسة نوبلمير الحالية إلى المرحلة الثانية، مع ملاحظة أن مقارنات المرحلة الأولى قد بينت أن جهاز الخدمة المدنية الحالي المتخذ أساساً للمقارنة يدفع أعلى مستوى من الأجور النقدية، وأن الفروق في النسبة المئوية مع أجهزة الخدمة المدنية الوطنية الأخرى تبدو كبيرة جداً بحيث لا يمكن تعويضها عند النظر في عناصر الأجور الأخرى، وأنه سيتم الإبقاء، بالتالي، على الخدمة المدنية المتخذة حالياً أساساً للمقارنة؛

(ب) إجراء مضاهاة مرجعية مع منظمات دولية أخرى كجزء من الدراسة الحالية، واستعراض مدى الحاجة إلى الاستمرار في عمليات المضاهاة هذه خلال دورتها القادمة.

جيم - المضاهاة المرجعية مع المنظمات الدولية الأخرى

115 - في عام 1995، رأت اللجنة، بعد أن استعرضت تطبيق مبدأ نوبلمير، أنه سيكون من المناسب استخدام منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي كمؤشرين مرجعيين للقدرة التنافسية لمرتبات منظومة الأمم المتحدة⁽⁸⁾. ومنذ ذلك الحين، تُستكمل دراسات نوبلمير بعمليات مضاهاة مرجعية تقارن بين الأجر الصافي في النظام الموحد والأجر الصافي في كل من هاتين المنظميتين الدوليتين. وأعيد التأكيد على هذا النهج في وقت لاحق في عام 2004، عندما قررت اللجنة أن تقدم تقريراً إلى الجمعية العامة يفيد بأن ممارستها الحالية المتمثلة في استخدام الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً، إلى جانب المضاهاة المرجعية مع منظمات دولية، هي ممارسة سليمة في تطبيق مبدأ نوبلمير⁽⁹⁾. وأحاطت الجمعية العامة علماً بذلك القرار في الجزء ثانياً - ألف من قرارها 268/59.

116 - ولم يكن لعمليات المضاهاة المرجعية أي تأثير مباشر على اختيار الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة نظراً للطبيعة التكميلية للبيانات المرجعية. ومع ذلك، فقد كانت دائماً بمثابة مؤشر هام على القدرة التنافسية للنظام الموحد مقارنة بأرباب العمل الدوليين الآخرين المماثلين، مثل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي، اللذين يشبهان جداً النظام الموحد للأمم المتحدة في هياكل الخدمة المدنية وطبيعة العمل وأنماط الحياة الوظيفية. وقد استُخدم كل من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي في عمليات المضاهاة المرجعية التي أجريت في الأعوام 1995 و 2006 و 2020.

117 - وقررت اللجنة في دورتها التاسعة والتسعين، تمشياً مع الممارسة المتبعة، أن تتجزأ عملية مضاهاة مرجعية مع منظمات دولية أخرى كجزء من دراسة نوبلمير الجارية وأن تعيد النظر في الحاجة إلى مواصلة عمليات المضاهاة تلك. ولذلك شرعت الأمانة في تحليل البيانات المرجعية المتعلقة بالأجور التي تم جمعها من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي على أساس معادلات الرتب المقررة وغيرها من البارامترات المتفق عليها للدراسات المرجعية السابقة. وبينت المقارنات الحالية للأجور أن منظمة التعاون

(8) A/50/30، الفقرة 197.

(9) A/59/30 (Vol. I)، الفقرة 273.

والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي يزيدان في صافي الأجور عن النظام الموحد بنسبة 26,0 في المائة و 30,2 في المائة على التوالي.

المناقشة التي دارت في اللجنة

118 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بنتائج المضاهاة المرجعية مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي. ولاحظت الشبكة مع الأسف أنه، استناداً إلى مخرجات الدورة التاسعة والتسعين للجنة، لا تتضمن دراسة نوبلمير الحالية تحليلاً لتعادل الرتب مع الخدمة المدنية الوطنية السويسرية، لا سيما بالنظر إلى أن سويسرا تستضيف أكبر عدد من الموظفين المعيّنين دولياً في الفئة الفنية والفئات العليا في النظام الموحد للأمم المتحدة. وجرى التشديد على أن مستويات الأجور النقدية الأفضل التي لوحظت في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي، باعتبارها منافسين مباشرين يعملان في أسواق عمل متداخلة بشكل كبير ويستقدمان موظفين منها، تُظهر أن التصورات المحتملة بأن موظفي النظام الموحد يتقاضون أجوراً سخية للغاية ليست مدعومة بتحليل قائم على البيانات والأدلة. ولاحظت الشبكة أن مقارنات الأجور الكلية مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي ستكون ضرورية لتقييم القدرة التنافسية للنظام الموحد للأمم المتحدة وأن التحليل الحالي ينبغي أن يكون جزءاً لا يتجزأ من المناقشات المتعلقة بالاستعراض الشامل الجاري لمجموعة عناصر الأجر.

119 - وأكد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه سيكون من المفيد الاستمرار في إجراء عمليات مضاهاة مرجعية مع المنظمات الدولية وأعرب عن تفضيله لإدراج الاتحاد الأوروبي في التحليلات التي ستجري مستقبلاً، نظراً لأن له خصائص مماثلة لخصائص البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وذكر أن إجراء تحليل كامل للمرتبات والاستحقاقات سيسهم في الحصول على فهم أفضل لجاذبية النظام الموحد للأمم المتحدة بشكل عام.

120 - وشددت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على أن التحليل يوفر فحصاً قيماً للواقع فيما يتعلق بمستويات المرتبات في الأمم المتحدة، بصرف النظر عن مبدأ نوبلمير. وجرى التشديد على أنه بالرغم من تشابه المنظمات والتداخل الكبير في المهام المؤداة، فإن تفاوت الأجور يضع الموظفين العاملين في النظام الموحد للأمم المتحدة في وضع غير مؤات بشكل واضح، حتى وإن كانوا يؤديون مهام مماثلة لمهام نظرائهم في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي. وشجعت لجنة التنسيق هي الأخرى على إدراج الاتحاد الأوروبي في عمليات المضاهاة المرجعية المقبلة.

121 - وأعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن القلق إزاء تأثير التفاوت الكبير في الأجور الذي كشفت عنه عمليات المضاهاة المرجعية على معنويات الموظفين العاملين في النظام الموحد للأمم المتحدة. وأكد الاتحاد، رغم إقراره بالفائدة الواضحة لإجراء تحليلات من هذا القبيل، ضرورة أن تشمل تلك التحليلات مقارنة كاملة للاستحقاقات الأخرى، مثل خطط التأمين الصحي، لتقييم المدفوعات من المال الخاص وآثارها على قدرة مؤسسات النظام الموحد على الاحتفاظ بالموظفين على المدى الطويل. كما أكد الاتحاد أن المؤسسات التي توفر فرصاً للتقدم الوظيفي ومسارات داخلية ثابتة للترقي هي دائماً الأكثر جاذبية في استقطاب الأيدي العاملة. وشدد الاتحاد على أن احتمالات الترقية المحدودة التي يواجهها الموظفون الدوليون، إلى جانب النفقات الإضافية والتضحيات الشخصية المرتبطة بالعيش بعيداً عن بلدانهم الأصلية، تجعل تقاضيمهم أجوراً نقدية أقل تحدياً أكبر أمام الاستقدام والاستبقاء.

122 - ودرست لجنة الخدمة المدنية الدولية تقرير البحث الذي أجري في عام 2025، والذي يتضمن البيانات المرجعية المستخدمة في إجراء مقارنة مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي والطرق المتبعة في إجراءاتها والصعوبات التي صودفت في القيام بها. وشكك بعض الأعضاء في جدوى عمليات المضاهاة وفي أهمية تقديم هذه المعلومات إلى الجمعية العامة، رغم إقرارهم بتفاوت الأجور الذي كشف عنه في التحليل.

123 - ورأى بعض أعضاء اللجنة أنه نظراً للاختلافات الجوهرية في نماذج التمويل، ولا سيما اعتماد منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي على التبرعات والطبيعة المدرة للدخل التي يتسم بها البنك الدولي مقارنة بنموذج الاشتراكات المقررة المطبق في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، ليس من المناسب إدراج منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أو البنك الدولي في الدراسة. فليس من المستغرب في رأيهم أن يكون بوسع المنظمات الأكثر ثراءً التي تتمتع بمراكز مالية أكثر استقراراً، وكذلك كيانات القطاع الخاص، أن تدفع مرتبات أعلى لموظفيها.

124 - ونبه بعض الأعضاء إلى المنحى المضلل الذي ينطوي عليه تقييم تحديات استقدام الموظفين والاحتفاظ بهم من خلال عدسة فروق الأجور النقدية وحدها دون مقارنة شاملة للمرتبات والمزايا. وشددوا على أن إبراز مثل هذه التفاوتات لموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة، الذين يعملون في سياق مختلف اختلافاً جوهرياً ويؤدون عملهم بدافع من التزامهم بقيم الأمم المتحدة لا المكاسب المالية، يمكن أن يكون له تأثير سلبي على معنوياتهم. وذكر مع ذلك، في هذا الصدد، أن المنهجية الحالية للدراسة تقتصر على مقارنات الأجور النقدية دون الأجر الكلي. وأوضحت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أنه على الرغم من الاختلافات في نماذج التمويل، فإن فلسفات الأجور في النظام الموحد للأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي، التي تعمل كلها في نفس سوق الأيدي العاملة، متشابهة عموماً، حيث إنها مصممة للاحتفاظ بالموظفين ذوي الكفاءات العالية واستقدامهم. وشكك بعض أعضاء اللجنة في ذلك باستشهادهم بنتيجة بحثية تشير إلى أن التقدم من المرتب الأدنى إلى المرتب الأقصى يعتمد في البنك الدولي على الأداء.

125 - وأعرب أحد أعضاء اللجنة عن وجهة نظر مفادها أن إجراء عمليات المضاهاة المرجعية كان جزءاً من دراسات نوبلير الأخيرة، لذلك ليس هناك حاجة لتغيير الممارسة المتبعة. غير أن أعضاء آخرين شددوا على أن عمليات المضاهاة هذه لا علاقة لها بمبدأ نوبلير نفسه، لأن دراسات نوبلير تركز حصراً على أجهزة الخدمة المدنية الوطنية، في حين أن نتائج المقارنة ليس لها أي تأثير على قرارات اللجنة المتعلقة بالأجور في النظام الموحد. ولذلك اعتبروا أنه ينبغي التماس التوجيه من الجمعية العامة فيما يتعلق بجدوى إجراء عمليات المضاهاة المرجعية هذه. وأشار إلى أن أي فجوة في الأجور يتم تحديدها، سواء اتسعت أو ضاقت، لن تؤدي إلى أي عملية لصنع القرار في ظل الإطار الحالي، مما يجعل حتى إعداد التقرير استخداماً غير مثمر للموارد. ولذلك، طُلبت توضيحات بشأن التكاليف بإجراء عمليات المضاهاة المرجعية تلك وبشأن إجراءات تعليقها المحتمل. وردا على ذلك، ذكرت أمانة اللجنة أن الممارسة الحالية لتطبيق مبدأ نوبلير تنطوي على استخدام الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً، إلى جانب المضاهاة المرجعية مع منطمتين دوليتين هما منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي، باعتبارهما مؤشرين مرجعيين لتنافسية مرتبات منظومة الأمم المتحدة.

126 - وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى أن المسائل المتعلقة بتطبيق مبدأ نوبلمير تندرج في إطار المادة 10 من النظام الأساسي للجنة.

قرارات اللجنة

127 - قررت اللجنة أن تحيط علماً بما يلي:

(أ) البيانات المرجعية المستقاة من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي التي تُظهر أن مستويات الأجور في هاتين المنظمتين أعلى منها في النظام الموحد للأمم المتحدة (الفقرة 117)؛

(ب) صعوبة تقدير القيمة النسبية لكل مجموعة من مجموعات عناصر الأجر دون إجراء مقارنة شاملة بين المرتبات والاستحقاقات في النظام الموحد للأمم المتحدة ومثيلاتها في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي.

دال - الشحن بغرض الانتقال: استعراض الحد الأقصى للمدفوعات

128 - في عام 2015، اختتمت لجنة الخدمة المدنية الدولية استعراضها الشامل لنظام الأجور في الأمم المتحدة، بما في ذلك العناصر المتعلقة بالانتقال ضمن مجموعة عناصر الأجر. وقد تبين للجنة، خلال مداولاتها حينها، أن هناك حاجة ملحة إلى ترشيد وتبسيط مختلف العناصر المتعلقة بالانتقال. ومن ثم، فقد قررت اللجنة، في دورتها الحادية والثمانين، إنشاء مجموعة جديدة من استحقاقات الانتقال تتألف من ثلاثة عناصر رئيسية هي: السفر بغرض الانتقال، والشحن بغرض الانتقال، ومنحة الاستقرار. وقررت أيضاً، في جملة أمور، ما يلي (A/70/30، الفقرة 399):

(أ) توفير النقل الكامل للأمتعة المنزلية في إطار الشحن بغرض الانتقال، إذا كان ذلك الخيار متاحاً؛ وإذا لم يكن متاحاً فتوفير خيار النقل الكامل للأمتعة في حدود الاستحقاق المضبوط لهذا الغرض، الذي يُدفع للموظف عند تقديمه للفاخرة. وبدلاً من النقل الكامل للأمتعة، يمكن تطبيق أحد الخيارين التاليين:

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

2' دفع مبلغ إجمالي مقطوع تحدده المنظمات استناداً إلى نسبة 70 في المائة من تكاليف

الشحن السابقة، على ألا يتجاوز قدره 18 000 دولار؛

(ب) منح استحقاق لشحن الأمتعة بغرض الانتقال للموظفين المعيّنين لمدة سنتين أو أكثر في حدود حاوية بحجم 20 قدماً طويلاً للموظفين غير المعيّنين وحاوية بحجم 40 قدماً طويلاً للموظفين ممن لهم أفراد أسرة مستحقون، بصرف النظر عن وزن الأمتعة، وباستخدام أكثر مسارات النقل ووسائله فعالية من حيث التكلفة.

129 - وعلاوة على ذلك، طلبت اللجنة إلى المنظمات إبلاغها بالتكاليف السنوية الفعلية للانتقال في إطار مجموعتي استحقاقات الانتقال الحالية والجديدة بعد سنتين من تنفيذ نظام الأجور الجديد، وذلك بغية استعراضه.

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

131 - وقامت اللجنة، في إطار دورة الاستعراض التي قررتها، باستعراض الحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال في دورتها الثالثة والتسعين المعقودة في عام 2022، وقررت الإبقاء على هذا الحد الأقصى، عندما لا تقوم المنظمات بالنقل الكامل للأمتعة، في مستواه الحالي وقدره 18 000 دولار. وقررت اللجنة أيضاً أن تستعرض كل ثلاث سنوات الحد الأقصى للمدفوعات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال، وذلك باستخدام بيانات التكاليف الفعلية للشحن التي تحصل عليها من مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة. وطلبت اللجنة أيضاً إلى كل هذه المؤسسات أن تقدم، في كل ثلاث سنوات من أجل إجراء استعراض اللجنة بفعالية، بيانات عن التكاليف الفعلية لعمليات الشحن بغرض الانتقال وغير ذلك من المعلومات ذات الصلة (A/77/30، الفقرة 249).

132 - واستجابة لقرارات اللجنة في دورتها الثالثة والتسعين، قدمت أمانتها تقريراً يتضمن استعراضاً للحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال، وذلك باستخدام البيانات الواردة من المنظمات عن التكاليف الفعلية للشحنات بغرض الانتقال. وقدمت أيضاً معلومات عن خيارات الشحن بغرض الانتقال التي تتيحها مؤسسات النظام الموحد. واستناداً إلى تحليل بيانات التكلفة الفعلية للشحن بغرض الانتقال خلال الفترة من 2021 إلى 2023، بلغ متوسط تكلفة قيام المنظمة بنقل كامل الأمتعة 19 138 دولاراً.

المناقشة التي دارت في اللجنة

133 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بالتحليل، بما في ذلك الزيادة في متوسط تكاليف نقل الأمتعة في السنوات الأخيرة والتوصية المترتبة عن ذلك والداعية إلى زيادة الحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع.

134 - وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن التأييد للزيادة، بمقتضى المنهجية، في الحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال من المستوى الحالي وقدره 18 000 دولار إلى مستوى 19 000 دولار، وذلك بالأخص لأن هذا الحد الأقصى قد تم الإبقاء عليه منذ عام 2016 في حدود مبلغ 18 000 دولار. وأقر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بأن كل منظمة تعمل بموجب نموذجها وولايتها المتميزة الخاصة بها، لكنه دعا إلى المزيد من المواءمة على نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة. فمن شأن ذلك أن يتيح للموظفين المرونة في الاختيار بين طلب خدمات الشحن بغرض الانتقال، التي تقدمها منظماتهم، وبين الحصول على المبلغ الإجمالي المقطوع بدلاً من ذلك.

135 - وأشارت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن منحة الانتقال هي بند لاسترداد التكاليف وليست حافزاً، وهي نفسها لكل الموظفين من جميع الدرجات. وذكرت أنه لا ينبغي للموظفين أن يتكبدوا نفقات من أموالهم الخاصة أو أن يضطروا إلى دعم الانتقال لأن انتقالهم هو بطلب من منظماتهم. وبما أن التكاليف تتطور، فلا بد من إبقاء المبلغ مواكباً لهذا التطور. وعلاوة على ذلك، لا يتوفر لموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة مركز عمل أساسي، وبالتالي يتعين عليهم نقل أسرهم المعيشية بأكملها في كل مرة يتم فيها تعيينهم للعمل في مركز عمل جديد. كما لاحظت لجنة التنسيق أن أسعار الشحن بين بعض مراكز العمل هي أعلى بكثير مما ورد في الدراسة.

136 - وسلّم اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بأنّ التكاليف، من قبيل التعبئة والمناولة، قد تزيد بانتظام بسبب التضخم، ولكنها قد تختلف أيضاً اختلافاً كبيراً بحسب البلد والموقع. والتكاليف الأخرى، مثل التأمين والرسوم الجمركية والتفتيش ورسوم المناولة في الموانئ، قد تختلف أيضاً بشكل كبير بين عمليات الشحن داخل البلد الواحد، بل وبشكل أكبر بين شتى البلدان. وأيدّ الاتحاد كذلك الاستمرار في مراجعة الحد الأقصى كل ثلاث سنوات باستخدام بيانات تكلفة الشحن الفعلية وعيّنة ذات حجم أكبر.

137 - ولاحظت اللجنة أن 22 منظمة من المنظمات الـ 24⁽¹⁰⁾ التي ردت على استبيان طلب بيانات من الأمانة توفر خيار قيام المنظمة بالنقل الكامل للأمتعة لغرض انتقال الموظفين. ومع ذلك لم تكن هناك، في خمس من تلك المنظمات وخلال الفترة 2021-2023، أي طلبات التمس فيها أصحابها أن تتولى المنظمات الشحن بغرض الانتقال، حيث اختار كل الموظفين المنقلين خيار المبلغ الإجمالي المقطوع. وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن قلقهم لأنّ 14 منظمة فقط قدّمت بيانات عن التكاليف الفعلية لعمليات الشحن بغرض الانتقال التي تولت المنظمات إنجازها. وكررت اللجنة تأكيد أهمية تقديم المنظمات لبيانات التكاليف هذه حتى يتسنى إجراء استعراض شامل وذي مغزى للشحنات بغرض الانتقال استناداً إلى تحليل شامل تجريه أمانتها.

138 - ولاحظت اللجنة أن أربع منظمات، هي الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات، لم توفر سوى خيار النقل الكامل للأمتعة المنزلية من قبل المنظمة، في حين وفّرت المنظمات الـ 20 المتبقية خيار المبلغ الإجمالي المقطوع لجميع الموظفين المؤهلين الذين لم يختاروا نقل أمتعتهم من قبل المنظمة.

139 - وأيد بعض أعضاء اللجنة زيادة الحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال من المستوى الحالي وقدره 18 000 دولار إلى مستوى 19 000 دولار. وذكر أن الحسابات التي قامت بها الأمانة كانت بمثابة عملية فنية تستند إلى المنهجية المعتمدة، وأنّ المبلغ الإجمالي المقطوع يتيح مرونة للموظفين، وهو أبسط للمنظمات من الناحية الإدارية ولا يتطلب إيصالات. وبما أنّ هذا المبلغ هو الحد الأقصى، تستطيع المنظمات ضبط المبالغ الخاصة بها ضمن هذا الحد الأقصى دون أن تتجاوز.

140 - وأعرب بعض أعضاء اللجنة أيضاً عن رأي مفاده أنه بالإضافة إلى التكاليف المالية للشحن بغرض الانتقال، لا بد من النظر أيضاً في الاعتبارات غير المالية، مثل الإجهاد النفسي والعقلي الذي يلحق بالموظفين حين يضطرون إلى انتظار الشحنات المتأخرة، التي قد تستغرق في بعض الحالات عدة أشهر. وعلاوة على ذلك، أشاروا إلى أنّ متوسط تكلفة النقل الكامل للأمتعة من قبل المنظمات قد شهد فيما يبدو انخفاضاً بين عامي 2022 و 2023، لكنّه ظلّ مع ذلك يفوق الحد الأقصى وقدره حالياً 18 000 دولار بالنسبة للمبلغ

(10) استجاب للاستبيان الذي أرسلته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل جمع البيانات اللازمة، كلّ من: أمانة الأمم المتحدة، ومنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، ومنظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، ومركز التجارة الدولية، والمحكمة الدولية لقانون البحار، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، ومنظمة السياحة العالمية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية. ولم يرد على الاستبيان كلّ من: منظمة الطيران المدني الدولي، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

الإجمالي المقطوع للشحن بغرض الانتقال. وأشاروا إلى أن هذا الاتجاه يمكن أن يُعزى، في ضوء المعلومات التي قدمتها الأمانة، إلى ارتفاع تكاليف الشحن العالمي بشكل ملحوظ في عام 2022 مقارنة بعام 2023، وذلك بسبب اضطرابات سلسلة الإمداد المرتبطة بجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) التي بلغت ذروتها في عام 2021، مما تسبب في ازدحام كبير بالموانئ وفي نقص اليد العاملة وندرة حاويات الشحن. وبدأت هذه المشاكل تخفّ في عام 2022، ليتم تسجيل انخفاض في تكاليف الشحن طوال عام 2023.

141 - وذهب أعضاء آخرون في اللجنة إلى أن بيانات نسبة الموظفين الذين يختارون المبلغ الإجمالي المقطوع بدلا من النقل الكامل للأمتعة غير متوفرة بالقدر الكافي للبت فيما إذا كان من المناسب حاليا الزيادة في هذا المبلغ. وذكروا أيضا أنه كان ينبغي تقديم الآثار المالية المقدرة المترتبة على زيادة الحد الأقصى، مثلما تشترطه الجمعية العامة. وأشاروا أيضا إلى أنه كان من المستحسن، بسبب التشوهات الناجمة عن الجائحة، تقديم بيانات عن تكاليف الشحن لكل سنة من السنوات 2021 إلى 2023. وتساءلوا أيضا عما إذا كان استخدام متوسط الشحنات الفعلية من قبل المنظمات هو المقياس الأنسب من الناحية الإحصائية في تقديم التوصيات، لأنه سيكون من المهم معرفة ما إذا كان الموظفون الذين يختارون الشحن من قبل المنظمات يتكبّدون تكاليف أعلى من الموظفين الذين يختارون الحد الأقصى للمبلغ الإجمالي المقطوع.

142 - وأبلغت الأمانة اللجنة بأن متوسط تكلفة قيام المنظمة بنقل كامل الأمتعة هو 109 19 دولار خلال الفترة من 2021 إلى 2023، وهو رقم يماثل متوسط التكلفة البالغ 138 19 دولار. لذلك، واستناداً إلى البيانات الواردة من المنظمات بشأن تكاليف الشحن الفعلية، لا يبدو أن الموظفين الذين يختارون الشحن من قبل المنظمات يتكبّدون تكاليف أعلى مقارنة بالموظفين الذين يختارون المبلغ الإجمالي المقطوع. وعلاوة على ذلك، كان أكثر من 75 في المائة من البيانات مقدّم من قبل منظمات لا تعرض سوى خيار قيام المنظمة بالنقل الكامل للأمتعة.

143 - وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن استيائهم من أن بعض المنظمات تدفع مبالغ إجمالية تصل إلى 20 000 دولار للموظفين برتبة وكيل أمين عام وأمين عام مساعد، متجاوزة بذلك الحد الأقصى الذي ضبطته اللجنة. وشدّد بعض أعضاء اللجنة على أن السقف هو السقف، وليس بوسعهم النظر في زيادة المبلغ ما لم تحترم المنظمات الحد الأقصى وتطبقه على جميع الموظفين. وأوضحت شبكة الموارد البشرية أن تلك المدفوعات تعكس المبالغ الإجمالية المقطوعة بغرض الانتقال، التي تم تقديمها قبل الانتهاء من المراجعة السابقة لعناصر الأجر في عام 2016، ولم تتم مراجعتها عندما بدأ تطبيق مجموعة استحقاقات الانتقال المنقحة.

144 - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أن طرائق دفع منحة الانتقال في النظام الموحد ليست شائعة كما ينبغي، مؤكدين على ضرورة زيادة المواءمة. وارتأوا أن النظر في هذه المسائل، وأيضا في مسألة تعديل الحد الأقصى للمبلغ الإجمالي المقطوع للشحن بغرض الانتقال ومسألة تواتر استعراض هذه الحد، ينبغي أن يتم في سياق هذا الاستعراض الشامل.

145 - وأشارت اللجنة إلى ما أظهره تحليل الأمانة من زيادة في متوسط تكاليف الشحن خلال الفترة من عام 2021 إلى عام 2023، لكنها خلصت إلى أنه سيكون من الحكمة الإبقاء على الحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال عند مستواه الحالي وقدره 18 000 دولار، واستعراض عناصر هذا الشحن ضمن إطار الاستعراض الشامل الجاري حاليا.

قرارات اللجنة

146 - وقد قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علما بالمعلومات المتعلقة باستعراض الحد الأقصى للشحن بغرض الانتقال؛
- (ب) أن تبقى على الحد الأقصى لمدفوعات المبلغ الإجمالي المقطوع المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال، بدلا من قيام المنظمات بالنقل الكامل للأمتعة، عند المستوى الحالي البالغ 18 000 دولار؛
- (ج) أن تطلب إلى المنظمات التأكد من عدم سداد أي مدفوعات أعلى من الحد الأقصى المعتمد؛
- (د) أن تستعرض الشحن بغرض الانتقال ضمن سياق الاستعراض الشامل الجاري حاليا.

هاء - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، بما في ذلك استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية

147 - بدأ العمل بمفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتبارا من 1 تموز/يوليه 1990 بموجب قرار الجمعية العامة 198/44 (الجزء أولا-حاء، الفقرة 1). ويُعدُّ الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، وهي حاليا الخدمة المدنية الاتحادية للولايات 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 للولايات المتحدة (مرتبات الدرجة السادسة في الرتبتين GS-13 و GS-14، بمعامل ترجيح نسبته 33 في المائة و 67 في المائة على التوالي).

148 - واعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2025، طُبِّقت زيادة بنسبة 1,7 في المائة في الجدول العام للمرتبات الأساسية للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. كما استُحدثت في عام 2025 تغييرات ضريبية في الولايات المتحدة. فزادت مستويات الدخل المحددة للشرائح الضريبية في النظام الضريبي الاتحادي وكذلك مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة. وعُدلت الشرائح الضريبية ومبالغ التخفيض الضريبي الموحدة لمقاطعة كولومبيا وولاية ماريلاند وولاية فرجينيا.

149 - ولمراعاة الأثر المجمع لحركة المرتبات الإجمالية في إطار الجدول العام وللتغييرات الضريبية في الولايات المتحدة، وللحفاظ على توافق مرتبات النظام الموحد مع مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، اقترحت زيادة بنسبة 1,6 في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2026. وبالإضافة إلى ذلك، ووفقا لقرار الجمعية العامة 244/70 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2015 (الجزء ثالثا، الفقرتان 9 (أ) و (ب))، ينبغي أيضا أن يُطبَّق التعديل الذي أُجري في جدول المرتبات على نقاط حماية المرتب للموظفين الذين تتجاوز مرتباتهم تلك المقررة للدرجات القصوى في رتبهم لدى الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد. ويرد جدول المرتبات المقترح والنقاط المقترحة لحماية المرتب في المرفق الثامن لهذا التقرير.

150 - وقُدِّرت 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 الأجر الصافي إلى ما دون مستوى المرتبات الأساسية/الدنيا الجديدة	0
(ب) فيما يتعلق بجدول مدفوعات انتهاء الخدمة	971 000

151 - واستعرضت اللجنة، وفقا لبرنامج عملها، معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية في الفئة الفنية والفئات العليا من أجل تحديد ما إذا كان يلزم إجراء أي تعديل في صندوق معادلة الضرائب. ويستخدم الصندوق، الذي تديره الأمانة العامة للأمم المتحدة، لرد ضرائب الدخل الوطنية التي تفرضها بعض الدول الأعضاء التي لم تقبل البنود ذات الصلة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها التي تعفي موظفي الأمم المتحدة من الضرائب الوطنية على أجورهم التي يتقاضونها من الأمم المتحدة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

152 - أعربت شبكة الموارد البشرية عن تأييدها للزيادة الموصى بها بنسبة 1,6 في المائة في المرتبات الأساسية/الدنيا اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2026. وأعرب ممثلو اتحادات الموظفين أيضا، إذ لاحظوا الزيادة في المرتبات الأساسية للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، عن تأييدهم للزيادة المقترحة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا التي تعكس الزيادات في المرتبات التي طبقتها الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في عام 2025. وارتأت الاتحادات أن الموظفين سيستفيدون من التفسيرات الإضافية المتعلقة بالاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين واستخدام صندوق معادلة الضرائب. ويمكن، في نظرها، إعادة تصميم قسائم المرتبات التي تستخدمها معظم المنظمات لتسهيل فهم هيكل المرتبات في النظام الموحد.

153 - وأيدت لجنة الخدمة المدنية الدولية الزيادة المقترحة في المرتبات الأساسية/الدنيا في عام 2026 وقالت إنها ستتخذ وفقا للإجراء الموحد الذي لا ينتج عنه مكسب أو خسارة، أي بإدخال زيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وتخفيض بنفس القيمة في مضاعفات تسوية مقر العمل. ووفقا لقرار الجمعية العامة [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 هو الحال في السنة الحالية.

154 - وأشارت اللجنة إلى أن تحديث جدول المرتبات الأساسية/الدنيا هو إجراء مستقل عن التتحيات المدخلة على الأجر الصافي من خلال آلية استعراض تسوية مقر العمل. ولاحظت أنه يجري إبلاغ هذه التتحيات إلى الجمعية العامة بشكل اعتيادي تحت بند مختلف⁽¹¹⁾ في التقرير السنوي للجنة، وأن متوسط الزيادة السنوية في الأجر الصافي في نيويورك في الفترة من عام 2015 إلى عام 2025 يبلغ 2,3 في المائة وأن الزيادة في مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة للفترة نفسها تبلغ 2,7 في المائة.

(11) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة.

155 - وفيما يتعلق باستعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية، لاحظت اللجنة أنه لم يُقترح، بعد إجراء مشاورات مع الأمانة العامة للأمم المتحدة، أي تنقيح للمعدلات في المرحلة الحالية. وأشارت، في هذا الصدد، إلى قرار الجمعية العامة 235/66 ألف، الذي أيدت فيه الجمعية العامة قرار اللجنة استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين كل ثلاث سنوات. ولذلك وافقت اللجنة على أن يجري الاستعراض التالي للمعدلات في عام 2028 ما لم يستلزم أي تغيير في وضع صندوق معادلة الضرائب اتخاذ إجراء أبكر.

قرار اللجنة

156 - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

- (أ) الموافقة على الجدول الموحد المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا، والموافقة أيضا على الصيغة المستكملة لنقاط حماية المرتب لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، كما وردا في المرفق الثامن لهذا التقرير، على أن يبدأ نفاذهما اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2026، بما يعكس تسوية نسبتها 1,6 في المائة تُطبّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل تلك الزيادة؛
- (ب) الإبقاء على المعدلات الحالية للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية إلى حين الاستعراض الاعتيادي التالي في عام 2028، ما لم يحدث تغيير في حالة صندوق معادلة الضرائب يقتضي اتخاذ إجراء في موعد أبكر.

واو - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

157 - تستعرض اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة (القرار 198/44، الجزء أولا-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.

158 - واعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2025، طبقت الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة زيادة بنسبة 1,7 في المائة في المرتبات الأساسية للموظفين الاتحاديين بموجب الجدول العام وغيره من النظم التي نص عليها القانون. وارتفعت التسوية الجغرافية المطبقة في واشنطن العاصمة من 33,26 في المائة في عام 2024 إلى 33,94 في المائة في عام 2025. ومن التطورات الأخرى المتصلة بالمقارنة ما يلي:

(أ) حدوث تنقيحات في الشرائح الضريبية الاتحادية ومبالغ التخفيض الضريبي الموحدة، وتعديلات في مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة والشرائح الضريبية في مقاطعة كولومبيا وولاية ميريلاند وولاية فرجينيا؛

(ب) زيادة مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك من 72,1 في كانون الثاني/يناير إلى 75,5 اعتبارا من 1 شباط/فبراير 2025 نتيجة 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.

159 - وبناء على ما تقدّم، أُبلغت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي المقدّر لعام 2025 يبلغ 117,0. وترد تفاصيل المقارنة والمعلومات المتعلقة بتطور الهامش على مر الزمن في المرفق التاسع لهذا التقرير.

المناقشة التي دارت في اللجنة

160 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بنتائج أحدث مقارنة للهامش. وأشارت الشبكة واتحادات الموظفين إلى أنّه كان من الضروري في شباط/فبراير 2025 اتخاذ إجراء تصحيحي من خلال تطبيق نظام تسوية مقر العمل للحيلولة دون أن يتجاوز الهامش المستوى الموجب للتدخل المحدد في 117.

161 - ولاحظت اللجنة أنّ الأمر يقتضي، مثلما كان متوقعا، اتخاذ إجراء تصحيحي من خلال تطبيق نظام تسوية مقر العمل بُغية الحد من زيادة مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك، المحسوب على أساس تطور تكلفة المعيشة في مركز العمل. وأبلغت اللجنة بأنه كان سيتم، من دون إدارة الهامش، تطبيق زيادة إضافية بنسبة 2,4 في المائة على الأجر الصافي في نيويورك. وكانت هذه الزيادة ستؤدي إلى هامش أعلى من مستوى 119. ومستوى الهامش كان سيظل في نطاق 110 إلى 120، الذي وافقت عليه الجمعية العامة في عام 1985، إلا أنّ مستوى الحد الموجب للتدخل، وقدره 117، كان سيتم تجاوزه. وخُصّصت اللجنة إلى إدارة الهامش كانت تسيّر وفق ما كان مخطط لها. ومع ذلك، لا يمكن التغاضي عن التقلبات التي حدثت مؤخرا في الهامش ضمن المستويات الموجبة للتدخل، التي حددتها الجمعية العامة في قرارها 244/70.

162 - وأشارت اللجنة إلى أنّه بعد فترة وجيزة من إنشائها، قررت الجمعية العامة في قرارها 141/31 أن تبقي اللجنة قيد الاستعراض المستمر العلاقة بين مستويات أجور الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة وبين النظام الموحد. وبالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى تطور منهجية الاستعراض، أشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة كانت تؤكد باستمرار على ضرورة تنفيذ تلك الولاية ضمن إطار البارامترات الجاري بها العمل حاليا. واعتبر بعض الأعضاء أنّ الهامش البالغ 101 سوف يفي، من حيث الدقة المنهجية، بمبدأ نوبلمير. وعلاوة على ذلك، استند تبرير الهامش الحالي، بشكل جزئي، إلى خدمة المغتربين، التي يبدو أنّ المادتين 10 (ج) و 11 (ب) من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية قد تناولتها بالفعل. وبالنظر إلى أن أحدث مراجعة لمعايير منهجية إدارة الهامش قد أجريت في ختام المراجعة السابقة لمجموعة عناصر الأجر التي تمت في عام 2015 وأسفرت عن الموافقة على المستويات الموجبة للتدخل المذكورة أعلاه، اقترح أولئك الأعضاء ضرورة أن يتم أيضا، وفي سياق المراجعة الحالية لمجموعة عناصر الأجر، مراجعة تلك المعايير. وفي هذا الصدد، أبلغت الأمانة اللجنة بأن الجمعية العامة قد أعادت، في جميع القرارات الصادرة عنها في الآونة الأخيرة ومنها القرار 252/79 ألف، تأكيدات نطاق الهامش والبرامترات. وعلاوة على ذلك، لم يتم إدراج منهجية إدارة الهامش ضمن مخطط الاستعراض الذي أقرته الجمعية في القرار نفسه. وبالتالي، فإنّ إضافتها قد تقتضي أن يُطلب من الجمعية إعادة النظر في الجدول الزمني للاستعراض.

163 - وأخيرا، ووفقا للممارسة المتبعة، اتفقت اللجنة على أن يقدم رئيس اللجنة، في حال توفر مزيد من المعلومات المحدثة، تقديرا منقحا للهامش إلى الجمعية العامة أثناء عرض تقرير اللجنة السنوي.

قرارات اللجنة

164 - 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 قُدِّر بـ 117,0 للسنة التقويمية 2025؛
- (ب) الطلب إلى أمانتها مواصلة رصد مستوى الهامش بحيث يمكن اتخاذ إجراءات تصحيحية، عند الاقتضاء، بتفعيل نظام تسوية مقر العمل، إذا حدث في عام 2026 تجاوز لأحد المستويين الموجبين للتدخل المحددين في 113 و 117.
- (ج) إبلاغ الجمعية العامة باعتمادها استعراض معايير منهجية إدارة الهامش خلال دورة مقبلة.

زاي - بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة: استعراض المستوى

165 - بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة حافز للموظفين على الاضطلاع بمهام في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. وهو بمثابة اعتراف بازدياد مستوى المشقة المالية والنفسية التي يتحملها الموظفون جراء انفصالهم غير الطوعي عن أفراد أسرهم، ويشمل ذلك التكاليف الإضافية المتعلقة بالخدمة.

166 - وتماشياً مع القرار الذي اتخذته اللجنة في دورتها الثالثة والثمانين، يتم استعراض مستوى بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة كل ثلاث سنوات، بدءاً من عام 2016 عندما نُفِذت مصفوفة الدفع الحالية، وذلك بالاستناد إلى بيانات الإيجار المجمع في إطار نظام تسوية مقر العمل. وقد أُجري في عام 2022 الاستعراض السابق لمستوى بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة.

167 - وعلى أساس منهجية تسوية بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، قامت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بتحليل بيانات الإيجار لحساب متوسط الإيجار على الصعيد العالمي لمسكن يتكون من غرفتي نوم على الأكثر من أحدث دراسة استقصائية لتكاليف المعيشة أجرتها اللجنة لكل مركز عمل خلال السنوات الثلاث السابقة للاستعراض (2022-2024)، باستثناء البلدان التي توجد بها مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. وأظهرت البيانات ذات الصلة أنّ متوسط الإيجار العالمي يبلغ 1 622 دولاراً في الشهر، أو ما يعادل 19 464 دولاراً في السنة، وهو مبلغ يقلّ شيئاً ما عن مبلغ بدل الخدمة المطبق حالياً في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة وقدره 1 650 دولاراً في الشهر، أو ما يعادل 19 800 دولاراً في السنة، بالنسبة للموظفين الذين لديهم معالون مستحقون. وهذا الفرق كان مرده بالأساس إلى التقلبات التي حدثت منذ الاستعراض السابق في أسعار الصرف بين العملات التي تُدفع بها الإيجارات (باستثناء الحالات التي تُدفع فيها الإيجارات بدولار الولايات المتحدة) وبين دولار الولايات المتحدة.

168 - وكانت اللجنة، في الاستعراضات السابقة، قد أحاطت علماً أيضاً بالممارسة المتبعة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، كمرجع عام، إزاء بدل عدم اصطحاب الأسرة غير الطوعي الذي اعتمدته. والمبلغ الذي تدفعه حالياً وزارة خارجية الولايات المتحدة هو 21 300 دولار سنوياً للموظف الذي لديه

شخص بالغ واحد وفرد آخر من أفراد الأسرة، وذلك من أجل التعويض عن التكلفة الإضافية الناجمة عن الإنفاق على مسكن ثان للأسرة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

169 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بمذكرة لجنة الخدمة المدنية الدولي عن استعراض مستوى بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. واتفقت مع التحليل المقدم والاستنتاجات المستخلصة، وأيدت الإبقاء على البديل عند مستواه الحالي.

170 - وأحاط اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين علماً بالاستنتاجات، وأثنى على أمانة اللجنة للتحليل الشامل القائم على الأدلة الذي قدمته. استناداً إلى البيانات وإلى الأساس المنطقي المقدم، وافق الاتحاد على الإبقاء على بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة عند مستواه الحالي.

171 - وأحاطت لجنة التنسيق للنقابات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة علماً بالاستعراض وأيدت الإبقاء على المستوى الحالي لبذل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. ورغم أن المنهجية القائمة على الإيجار لم تُظهر سوى انخفاض طفيف، فإن لجنة التنسيق أكدت أن البذل مصمم ليس فقط للتعويض عن نفقات السكن الإضافية التي يتكبدها الموظفون، بل أيضاً للتعويض عن المشقة النفسية الناجمة عن الانفصال غير الطوعي عن الأسر والعمل في بيئات شديدة الخطورة. ولاحظت لجنة التنسيق أن مستوى معدل الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة كان أعلى من مستوى النظام الموحد، مما يؤكد الحاجة إلى الحفاظ على تنافسية بدلات النظام الموحد. وحثت لجنة التنسيق لجنة الخدمة المدنية الدولية على التأكيد من أن الاستعراض المقبل سوف لن تعكس فقط اتجاهات الإجراءات، بل أيضاً الأثر الإنساني والواقع التشغيلي للوظائف التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر.

172 - وأشار اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى أن الاستعراض السابق لمستوى بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة قد أُجري في عام 2022 وأن الاستعراض الحالي يستند إلى تحليل متوسط بيانات الإيجار على الصعيد العالمي لمسكن يتكون من غرفتي نوم على الأكثر خلال الفترة 2022-2024. والمبلغ الجديد كان أقل بقليل من المخصص الحالي، إلا أن ذلك يرجع إلى تقلبات أسعار الصرف. وتساءل الاتحاد عما إذا كان من الممكن إظهار أثر أحدث أسعار الصرف على متوسط أسعار الإيجار العالمية، والانخفاض المسجل في قيمة دولار الولايات المتحدة.

173 - وأوضحت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن الانخفاض الطفيف في متوسط الإيجارات المرجحة يُعزى بالأساس إلى تأثير التقلبات في أسعار الصرف. ورغم أن الإيجارات المبلغ عنها بالعملة المحلية ربما تكون قد زادت في بعض مراكز العمل، بسبب الانخفاض المسجل منذ الاستعراض السابق في قيمة هذه العملات إزاء دولار الولايات المتحدة، فإن المبالغ بدولارات الولايات المتحدة انخفضت عموماً بشكل طفيف. والعوامل الأخرى التي أثرت على النتائج كانت تشمل التقلبات في أسواق الإيجارات المحلية، وأعداد الإيجارات المبلغ عنها لكل مركز عمل يقع ضمن الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة، التي تغطي السنوات الثلاث السابقة للاستعراض. والتحليل الذي تم إجراؤه كان متسقاً مع المنهجية المتبعة. وبالإضافة إلى ذلك، سيكون من غير العملي محاولة إعادة تحليل جميع بيانات الإيجار المستقاة من الدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة خلال الفترة 2022-2024 على أساس أسعار الصرف الحالية.

174 - لاحظت اللجنة أن الاستعراض قد تم تحليله وفقاً للمنهجية المتبعة. وذكر الأعضاء أيضاً أنهم يؤيدون الإبقاء على المستوى الحالي للبدل عند مستوى 1 650 دولاراً في الشهر، أو 19 800 دولار في السنة.

175 - واقترح بعض الأعضاء أن تنتظر اللجنة أيضاً في مسألة توقيت التعديلات على البدلات الأخرى الخاضعة لاختصاص اللجنة، وذلك بالنظر إلى الاستعراض الشامل الجاري. وأشاروا إلى أن الفريق العامل الثالث المعني بالبدلات والاستحقاقات المتعلقة بالميدان قد نظر، في اجتماعه الثاني، في آلية تعديل حافز التنقل ودورة استعراضه، وخلص إلى أنه ينبغي استعراضه مرة في كل أربع سنوات بدلاً من مرة في كل ثلاث سنوات. بيد أن الفريق العامل سوف يتعين عليه أيضاً أن ينظر في دورات تعديل البدلات الأخرى المدرجة ضمن جدول أعماله. وبما أن الاستعراض الشامل من المقرر أن ينتهي في عام 2026، ارتأت اللجنة أنه سيكون من الحكمة تأجيل أي استعراضات قادمة لمستويات البدلات الخاضعة لاختصاصها، وذلك إلى حين الانتهاء من الاستعراض الشامل الجاري. ومن شأن ذلك أن يسمح للجنة بالنظر في آليات التعديل المنقحة المقترحة وفي التواتر الدوري للتعديلات.

قرار اللجنة

176 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) الإبقاء على المستويات الحالية لبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة بمبلغ 19 800 دولار سنوياً للموظفين الذين لديهم معالون مستحقون، و 7 500 دولار سنوياً للموظفين الذين ليس لديهم معالون مستحقون؛
- (ب) إرجاء الاستعراض المقرر للبدلات التي تدخل في نطاق اختصاصها إلى حين الانتهاء من الاستعراض الشامل الجاري لمجموعة عناصر أجر موظفي الفئة الفنية والفئات العليا.

حاء - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

1 - تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها السادسة والأربعين وجدول الأعمال المؤقت للدورة السابعة والأربعين

177 - 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 السادسة والأربعين التي تشمل توصيات اللجنة الاستشارية بشأن المسائل المنهجية الناشئة عن الدراسات الاستقصائية الأساسية لعام 2021 في مراكز العمل التي بها مقر، وكذلك المسائل المنهجية المتعلقة بالجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية، وتحديد ما يلي:

(أ) معاملة تكاليف السكن التي يتكبدها المستأجرون ومالكو المساكن مع التركيز بوجه خاص على نيويورك؛

(ب) تصنيف النفقات وفقاً لتصنيف الاستهلاك الفردي حسب الغرض لعام 2018 لأغراض تجميع عنصر الإنفاق داخل المنطقة (مع استثناء السكن) وعنصر السكن في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل؛

(ج) تحديث سلة السلع والخدمات ومواصفاتها وفقاً لتصنيف النفقات على أساس تصنيف الاستهلاك الفردي حسب الغرض لعام 2018؛

(د) خيارات لتبسيط جميع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل؛

(هـ) وضع الصيغة النهائية لأدوات الدراسات الاستقصائية لأغراض الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية؛

(و) نتائج الدراسة الاستقصائية العالمية بشأن النفقات المتكبدة خارج المنطقة.

178 - وناقشت اللجنة الاستشارية مقترحات بشأن معالجة تكاليف السكن للمستأجرين ومالكي المنازل، واتفقت على نهج متعدد الطبقات لحساب تكاليف المنافع، وأوصت باستخدام القيم الوسيطة بالإضافة إلى مراجعة الرقم القياسي لتكاليف السكن الأخرى. وبالإضافة إلى ذلك، اقترحت وقف جمع البيانات عن المساكن الثانوية داخل المنطقة. أما الأمانة فينبغي أن تُقيم آثار المقترحات وتقدم تقريراً عن ذلك، بما في ذلك استعراض النفقات الواردة من الموظفين بدلاً من إجراء المقارنات بين الأسعار لوضع الرقم القياسي لتكاليف السكن الأخرى. وأوصت اللجنة بمواءمة تصنيف النفقات مع تصنيف الاستهلاك الفردي حسب الغرض لعام 2018، وأيدت دمج الأسئلة الخاصة بعناوين أساسية مختارة ضمن مجموعات إنفاق أوسع، وتصنيف تلك المجموعات باستخدام معاملات الترجيح لمؤشر أسعار الاستهلاك/المؤشر الموحد لأسعار الاستهلاك. لكنها لم تؤيد إظهار مستوى أسعار نيويورك ضمن بعض نسب الأصناف، مفضلةً النهج الحالي القائم على إعادة توزيع معاملات الترجيح. وأيدت اللجنة أيضاً دمج الأدوية التي تصرف بوصفة طبية والأدوية التي لا تستلزم وصفة طبية، وتصنيف نفقات التعليم العالي تلقائياً على أنها نفقات متكبدة خارج المنطقة.

179 - وأوصت اللجنة الاستشارية بأن تعتمد اللجنة، بالنسبة للدراسات الاستقصائية لعام 2026، سلة السلع والخدمات المنقحة، وذلك استناداً إلى مقترحات الأمانة وإلى التعديلات التي ظهرت أثناء مناقشة السلة المنقحة. كما أوصت الأمانة بإجراء اختبار ميداني في نيويورك على البنود الجديدة أو المعدلة، مع الأخذ بالتعقيبات الواردة من المنظمات ومن اتحادات الموظفين. وينبغي أن تتحلى الأمانة بالمرونة اللازمة لتعديل مواصفات البند حسب الحاجة، وأن تبلغ بالتعديلات الطفيفة والرئيسية خلال الدورة التالية للجنة. ولاحظت اللجنة استخدام الأمانة للربط أو للمتوسط الجغرافي بالنسبة لمراكز عمل بعينها وذلك كوسيلة للتبسيط، ووافقت على أن توسيع نطاق هذه الأساليب من شأنه أن يحقق فوائد في الحالات التي تكون فيها الدراسات الاستقصائية غير عملية، أو بيانات الدراسات الاستقصائية قديمة، أو عدد الموظفين ومعاملات الترجيح داخل المنطقة منخفضاً. وأوصت بمواصلة استكشاف خيارات لتبسيط عملية تجميع المؤشر ولوضع معايير موضوعية بشأن تحديد مراكز العمل المرشحة. واستعرضت اللجنة أدوات المسح التي أعادت الأمانة تصميمها وأوصت باستخدامها في جولة عام 2026، بعد اختبارها وإدخال التعديلات اللازمة عليها. كما نصحت بالإبقاء على هيكل دفتر الأسعار المبسط وتحديثه بقائمة الأصناف والمواصفات التي تم تقليصها. وعلاوة على ذلك، حثت اللجنة الأمانة على وضع الصيغة النهائية لأدوات الاستقصاء الأخرى، بالتعاون مع الجهات صاحبة المصلحة، وعلى تعزيز قدرة الأمانة على القيام مستقبلاً بوضع الاستبيانات على الإنترنت.

180 - ولاحظت اللجنة الاستشارية وجود مجموعة أكبر من المشاركين في الدراسة الاستقصائية العالمية بشأن النفقات خارج المنطقة، ومرد ذلك إلى إطار المسح الأكثر شمولاً وإلى المشاركة المبكرة من قبل الجهات صاحبة المصلحة. وأيدت العديد من الخيارات التي تم اتخاذها أثناء تحليل البيانات. ومع ذلك، حددت اللجنة فرصاً لإدخال تحسينات في التحليل اللاحق، لبلوغ أمور منها تقليل عدد الملاحظات المستبعدة

وتطبيق التقسيم الطبقي اللاحق، وأوصت بقائمة البلدان مع معاملات ترجيحها من الدراسة الاستقصائية العالمية بشأن النفقات خارج المنطقة لعام 2024، وذلك رهنا بخيارات إعادة المعالجة تلك، وأوصت أيضاً بأن تواصل الأمانة دراسة تقدير الالتزامات غير الاستهلاكية لمراكز العمل الميدانية. وقدمت الأمانة إلى اللجنة جدول الأعمال المؤقت المقترح للدورة السابعة والأربعين للجنة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

181 - أُنشئت شبكة الموارد البشرية على إعداد دورة اللجنة الاستشارية وتسيير أعمالها، ووافقت بشكل عام على التوصيات الواردة في التقرير. أعربت الشبكة عن تقديرها لمطابقة تصنيف النفقات مع تصنيف الاستهلاك الفردي حسب الغرض لعام 2018، مؤكدة على أهميته في الحفاظ على السلامة المنهجية وفي الأخذ مستقبلاً بالبيانات الخارجية، مع إمكانية إحداث ابتكارات إجرائية. وأيدت الشبكة اعتماد سلة السلع والخدمات بالنسبة لاستقصاءات عام 2026، بما في ذلك التنقيحات التي أوصت بها اللجنة. وفيما يتعلق بتبسيط عملية تجميع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، أيدت الشبكة استكشاف خيارات تركز على الكفاءة الداخلية من دون المساس بدقة الإعدادات الحالية لتحديد مدفوعات تكاليف المعيشة. وعلاوة على ذلك، أيدت اللجنة وضع اللمسات الأخيرة على أدوات المسح بالنسبة للدراسات الاستقصائية المقبلة، مؤكدة على ضرورة تحديث البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات لدى لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل تحسين الكفاءة.

182 - وأشاد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بتقرير الدورة السادسة والأربعين للجنة الاستشارية، ووافق على معظم النتائج والتوصيات. وتوجّه بالشكر للمشاركين على الدورة المثمرة وعلى تحضيراتهم لاستقصاءات عام 2026 في نيويورك ومراكز العمل من الفئة الأولى، مؤكداً على ضرورة تقديم التدريب الكافي للجان المحلية المعنية بالاستقصاءات. وطلب تمكين اتحادات الموظفين من مراقبة عملية جمع البيانات في نيويورك لجولة الاستقصاء الجديدة. وذكر أنّ اللجنة الاستشارية تناولت المسائل المنهجية بدلاً من قرارات التنفيذ، لكنها قامت بدور حيوي في تقييم آثار التغييرات المقترحة المتعلقة بتكاليف سكن المستأجرين ومالكي المنازل، وأيضاً في استكشاف خيارات تبسيط الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، من دون التأثير على دقة المنهجية. وأثنى الاتحاد على موافقة تصنيف النفقات مع تصنيف الاستهلاك الفردي حسب الغرض، وفي تحسين الصلاحية الإحصائية وبروتوكولات جمع البيانات واستبيان الدراسة الاستقصائية. وذكر أنّه مازال منفتحاً على مناقشة القرارات الرئيسية مع الأمانة قبل الجولة الجديدة من الاستقصاءات، وأنه يرحب بالارتفاع المسجل في معدل الاستجابة وتحليل الدراسة الاستقصائية بشأن النفقات خارج المنطقة؛ لكنه يأسف لرفض ما يقرب من 20 في المائة من البيانات، ويعرب عن أمله في أن تتمكن الأمانة من استرجاع بعض المعلومات وتخفيف وطأة التحيز في التحليل.

183 - وأُنشئت لجنة التنسيق للنقابات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على تنظيم الدورة السادسة والأربعين للجنة الاستشارية، وأيدت الاستنتاجات والتوصيات الواردة في التقرير. وأكدت على ضرورة تعادل القوة الشرائية في مختلف مراكز العمل، لا سيما في مجال الإسكان، وحثت على بذل الجهود من أجل إجراء مقارنات متشابهة بين المستأجرين ومالكي المنازل. وذكرت أنّه تؤيد طلب إجراء تحليلات للأثر، لكنها تشك في أهمية مسألة ملكية المنازل في مقارنات تكلفة المعيشة، وذلك بالنظر إلى تنقل القوى العاملة في الأمم المتحدة. وأعربت عن تأييدها لموافقة النفقات مع تصنيف الاستهلاك الفردي حسب الغرض لعام 2018، وللتعديلات المقترحة على استبيان نفقات الموظفين. وفيما يتعلق بالحسابات المبسطة للرقم

القياسي لتسوية مقر العمل، ذكرت لجنة التنسيق أنها توافق على استخدام المتوسطات الإقليمية بشكل استثنائي، وأكدت على ضرورة دمج اقتصادات بلدان الأساس مع اقتصادات البلدان الدائرة في فلكها من أجل الربط بينها بدقة. وأبرزت ضرورة تجنب الأساليب المبسطة بشكل مفرط في تحديد تسوية مقر العمل، مشيرةً إلى أنَّ مستويات الأجور، لا يمكن أن تكون، في بعض أنظمة الأجور، أقل من الحد الأدنى المضبوط لأساسها، وبالتالي لا يؤدي العمل في المواقع الأرخص إلى مستوى أقل من الأجر. وأعربت لجنة التنسيق عن قلقها إزاء حالة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في لجنة الخدمة المدنية الدولية، وذكرت المخاطر التشغيلية العائدة على كشف المرتبات، وأعربت عن أملها في إيجاد حل دائم بدلاً من تعيين مطورين مؤقتين.

184 - وأعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تقديره لتقرير اللجنة الاستشارية، وأشار إلى تركيز اللجنة الاستشارية على الجوانب الرئيسية لنظام تسوية مقر العمل، مثل تكاليف السكن، وتصنيف النفقات، وتبسيط الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، واستبيان الدراسة الاستقصائية. وأعرب عن تأييده لاستخدام المعدلات الوسيطة بدلاً من المعدلات الوسيطة الحسابية في تقدير متوسطات فئات المساكن وإجراء تحليلات الأثر. وذكر أنه يؤيد بالنسبة لجولة عام 2026 مواءمة تصنيف النفقات مع تصنيف الاستهلاك الفردي حسب الغرض لعام 2018، لكنه يشدد على ضرورة تقديم تفسيرات واضحة للموظفين في حال ظهور فروق كبيرة. وأشار إلى أن اللجنة كانت قد وافقت في اجتماعها السابق على حذف بعض السلع والخدمات، وأكد ضرورة تعزيز قائمة الأدوية التي تُصرف بوصفة طبية. وذكر أنه يوافق على ضرورة إجراء مزيد من الدراسات لتحسين وتبسيط الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وأبرز الحاجة إلى استخدام البرمجيات المطوّرة داخلياً من أجل تحسين مشاركة الموظفين في الدراسات الاستقصائية المستقبلية. ويعتقد الاتحاد أن التوصيات سوف تسفر، من خلال الرصد الدقيق، عن نظام أكثر دقة وعدالة في تسوية مقر العمل.

185 - وقبل مناقشة تقرير اللجنة الاستشارية، أبدى الرئيس رأيه في مضاعف تسوية مقر العمل لجنيف، وذلك بعد قرار اللجنة تطبيق نتائج الاستقصاء على مراكز العمل التي بها مقار اعتباراً من آب/أغسطس 2022. وأشار إلى أنَّ المنظمة العالمية للملكية الفكرية ومنظمات أخرى لم تمثل لقرارات اللجنة، واستمرت في دفع مضاعف غير رسمي لتسوية مقر العمل أعلى من مضاعف لجنة الخدمة المدنية الدولية. وذكر أنَّ منظمة العمل الدولية طبقت مضاعف تسوية مقر العمل الرسمي في شباط/فبراير 2023، فيما طبقت المنظمة العالمية للملكية الفكرية في شهر شباط/فبراير 2024. وقد تكون منظمات أخرى، خاضعة لولاية المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، تأخرت أيضاً في التنفيذ، وتسببت ربما في حدوث توترات بين الموظفين في جنيف. وشدد على أن هذه الممارسة سوف لن تتكرر خلال الجولة التالية من الدراسات الاستقصائية لأنَّ الجهود قد بُذلت من أجل إشراك جميع المنظمات والجهات صاحبة المصلحة في عملية الاستقصاء الأساسي لعام 2021، وذكر أنه سوف يتولى على النحو الواجب، وبمقتضى ولاية اللجنة، إبلاغ الدول الأعضاء والهيئات الإدارية للمنظمات المعنية بهذا الأمر.

186 - ورداً على تعليقات الرئيس، أوضحت المنظمة العالمية للملكية الفكرية أنها شرعت في تطبيق مضاعف تسوية مقر العمل الرسمي الذي نشرته لجنة الخدمة المدنية الدولية في شباط/فبراير 2024. لكنها ذكرت أنها لا تعتبر ذلك عدم امتثال، لأنها ملزمة بالاجتهاد القضائي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وشددت على أن الوضع دقيق، وطلبت أن إيراد موقفها ضمن تقرير اللجنة إلى الجمعية العامة. وأشارت المنظمة إلى أن المحكمة الإدارية كانت قد ذكرت في أحكامها الصادرة في عام 2019 أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ليست لها سلطة تحديد مبالغ تسوية مقر العمل، بسبب نظامها الأساسي في ذلك

الوقت. وعلى هذا الأساس، وعلى غرار الوكالات الأخرى التي تتخذ من جنيف مقراً لها، طبقت المنظمة العالمية للملكية الفكرية مضاعف تسوية مقر العمل المتوافق مع أحكام المحكمة الإدارية. وقد تم بعد ذلك تعديل النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، وقبلت المنظمة بتلك التعديلات بعد الاجتماع الذي عقده في تموز/يوليه 2023 لجنة التنسيق التابعة لها. وقد توقفت المنظمة العالمية للملكية الفكرية عن استخدام مضاعف تسوية مقر العمل المتوافق مع أحكام المحكمة الإدارية، وعادت إلى العمل بالمضاعف الرسمي لتسوية مقر العمل الذي حددته لجنة الخدمة المدنية الدولية في شباط/فبراير 2024، وذلك بعد استكمال بذل العناية الواجبة وتقييم المخاطر القانونية للتقاضي الجماعي للموظفين بما يتماشى مع الوضع المستقل للمنظمة وإطارها التنظيمي. وعلى وجه الخصوص، ذكرت المنظمة أن تعديلات النظام الأساسي للجنة لا يمكن أن تفعل بأثر رجعي قرار اللجنة الصادر في تموز/يوليه 2022، الذي اتخذته قبل سريان التعديلات. فهذا القرار، الذي استند إلى نتائج الدراسة الاستقصائية لتكاليف المعيشة لعام 2021، ينبغي تقييمه على أساس السياق القانوني الذي كان سائداً وقت اتخاذ.

187 - وقد أعرب أحد أعضاء اللجنة عن تقديره للعمل العلمي الذي أنجزته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، وأشار إلى بيئة التسوق التنافسية عبر الإنترنت، واستفسر عن التحديات التي تواجه جمع الأسعار على الإنترنت، مشدداً على أهمية التكيف مع العصر الرقمي. وأوضحت الأمانة أن جمع البيانات الشبكية يدوياً كان مباشراً في أسواق التجزئة الإلكترونية المتطورة بشكل جيد، كذلك الموجودة في المقر وفي معظم مراكز العمل من الفئة الأولى. ومع ذلك، واجه الجمع الآلي للبيانات (استخراج البيانات من المواقع الشبكية)، المستخدم في جمع بيانات الأسعار في نيويورك في عام 2021، معدلات رفض أعلى. وذكرت الأمانة أنها تعترم استخدام نهج مختلط لجمع البيانات في الاستقصاءات المستقبلية.

188 - وسأل أحد أعضاء اللجنة عن عدد مراكز العمل من الفئتين الأولى والثانية في نظام تسوية مقر العمل، وطرح أسئلة أخرى تتعلق بملكية المنازل. واقترح عضو آخر من أعضاء اللجنة الزيادة في نسق إجراء الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة، حتى تعكس التغير السريع في الاقتصاد العالمي. وذكرت الأمانة أنها في هذه اللحظة تفتقر إلى الأرقام الدقيقة، ولكنها سوف تقدم بيانات دقيقة قبل نهاية الدورة. وفيما يتعلق بطلب إجراء دراسات استقصائية أكثر تواتراً، ذكرت الأمانة أن ذلك قد يحسن دقة القياسات لكنه سوف يتطلب موارد إضافية من الموظفين.

189 - وأبلغ نائب رئيس اللجنة المشاركين بأن اللجنة وبعض أعضاء اللجنة قد التقوا، خلال الدورة السادسة والأربعين للجنة الاستشارية، بشكل غير رسمي لبيادلو الآراء وناقشوا مسائل من قبيل المواءمة مع تصنيف الاستهلاك الفردي حسب الغرض، وتبسيط الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، واستخدام البيانات الخارجية، وبأن جميع المشاركين قد رحبوا بتلك الفرصة. وشدد نائب الرئيس على الحاجة إلى تعليمات دقيقة من لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى اللجنة الاستشارية، مضيفاً أن اللجنة الاستشارية هيئة استشارية، فيما لجنة الخدمة المدنية الدولية هي المسؤولة عن القرارات المتعلقة بالمفاضلة بين الدقة والكفاءة التشغيلية.

190 - وسلط بعض أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية الضوء على أهمية التواصل الواضح بين لجناتهم واللجنة الاستشارية. وأعربوا عن تفهمهم لإحجام اللجنة الاستشارية عن استخدام بيانات أسعار القطاع الخاص، واقترحوا تحديد مراكز العمل التي سيكون فيها استبدال الدراسة الاستقصائية لتكاليف المعيشة أقل تأثيراً من الناحية الإحصائية. وأشار بعض أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أنه ستكون هناك دائماً

مقايضات بين الدقة والكفاءة التشغيلية، وشددوا على ضرورة تخفيف العبء التشغيلي على الموظفين والجهات صاحبة المصلحة، مشيرين إلى أن الأمانة تقوم بدور حاسم في تحديد هذه المجالات.

191 - وأيدت لجنة الخدمة المدنية الدولية توصيات اللجنة الاستشارية المتعلقة بعنصر الإسكان، وأعربت عن تقديرها لمواءمة تصنيف النفقات مع تصنيف الاستهلاك الفردي حسب الغرض لعام 2018، مما أتاح فرصاً للتكامل المنهجي مع المعايير الدولية وتبادل البيانات مع البرامج الإحصائية العالمية. كما أعربت اللجنة عن تقديرها لقائمة البنود المنقحة. وكررت الأمانة التأكيد على ما تبذله من جهود لتحديث هذه القائمة باستمرار. وذكرت أنه سوف يتم، قبل اعتمادها بشكل نهائي، اختبار جميع البنود الجديدة أو المعدلة لأغراض جمع بيانات الأسعار.

192 - وأشار نائب رئيس اللجنة إلى ما تتسم به المنهجية من تعقيد، وإلى ضرورة تبسيطها. وشدد على التعاون مع الشركاء، مثل شعبة الإحصاءات والمكتب الإحصائي للاتحاد الأوروبي والهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ضمن مجال تطوير المنهجيات وتبادل البيانات وغير ذلك من المجالات. وأضاف أن الاتجاه الحالي يركز على تقليل الأسئلة في استبيان الدراسة الاستقصائية. وأعرب أعضاء اللجنة عن تأييدهم لمسألة تبسيط عملية تجميع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وسلّموا مع ذلك بضرورة الموازنة بين التبسيط والدقة. وتساءلت لجنة التنسيق للinquابات والربطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عما إذا كان التبسيط يهدف إلى خفض ميزانية لجنة الخدمة المدنية الدولية أو قوام موظفيها، وأشارت إلى أن الاستبيان يهدف إلى تسهيل الإجابة عليه، الأمر الذي يقلل من إمكانية تحقيق وفورات هامشية. وشددت لجنة التنسيق على أهمية وفورات الحجم، مشيرة إلى أن النظام قد لا يحقق البساطة الكافية. وأشارت الأمانة إلى أن اللجنة الاستشارية تترك الحاجة إلى العمل في إطار أبسط، مثل السلة الصغيرة من السلع والخدمات، والتحدي المتمثل في إيجاد المستوى الصحيح من الدقة في التقديرات.

193 - وأثنى أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية على العمل الجاري لتتقيح استبيان الدراسة الاستقصائية، الذي سيفضي تحسين جودة البيانات وتقليل عبء الاستجابة. وشددوا على أهمية موظفي الدعم في استكمال الاستبيان، وذكرت الأمانة الجهود المبذولة لتطوير الأدوات اللازمة لهذا الغرض، ومنها على سبيل المثال مقاطع الفيديو التعليمية، وطلب بعض أعضاء اللجنة توضيحات حول الكيفية التي ستنم بها إدارة تكاليف التعليم العالي. وأشارت الأمانة إلى أن هذه التكاليف سوف تُصنّف تلقائياً على أنها نفقات متكبدة خارج المنطقة. وقد يؤدي هذا التغيير إلى زيادة طفيفة في معامل ترجيح عنصر الإنفاق خارج المنطقة، لكن لن يكون له تأثير إلا إذا أدت الزيادة إلى تغيير في النطاق المستخدم في تحديد معامل الترجيح المنطبق خارج المنطقة.

194 - وأشاد أحد أعضاء اللجنة بإجراء الدراسة الاستقصائية العالمية بشأن النفقات المتكبدة خارج المنطقة، واستقر عن الدروس المستفادة، لا سيما فيما يتعلق بمعدل الرفض البالغ 20 في المائة. وأشارت الأمانة إلى أن من الدروس الرئيسية الدرس المتمثل في ضرورة استخدام ما لديها من قدرات وبرمجيات تصميم قياسية، وذلك لأنّ وحدة تكنولوجيا المعلومات في لجنة الخدمة المدنية الدولية تقفّر إلى القدرة على وضع استبيان مخصص. ولمعالجة معدل الرفض، ستنم إعادة معالجة البيانات باستخدام طريقة التصنيف اللاحق استناداً إلى متغيري "الرتبة" و "مركز العمل" الواردين في الدراسة الاستقصائية، الأمر الذي قد يغير القائمة النهائية للبلدان ومعاملاتها الترجيحية.

195 - وأقرّ بعض أعضاء اللجنة بالدور الحيوي الذي تؤديه البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في نظام تسوية مقر العمل، ودعوا إلى تعزيز الدعم المقدم إلى الأمانة من أجل تحسين قدراتها من تكنولوجيا المعلومات في ظل قيود الميزانية. ولاحظت الأمانة وجود قيود على نظم تكنولوجيا المعلومات الحالية ونقص في الموارد البشرية التقنية اللازمة لتطويرها أو صيانتها، وذلك كما يتضح من الحاجة إلى الاستعانة بمصادر خارجية في وضع استبيان إلكتروني لنفقات الموظفين أو لإدارة العديد من العمليات خارج نظام تجهيز البيانات. ودعت أيضا إلى إجراء تقييم خارجي لمدى فعالية نظام تكنولوجيا المعلومات. وذكرت أنها ملتزمة، على الرغم من هذه التحديات، بالمهام الموكلة إليها.

196 - وأقرت لجنة الخدمة المدنية الدولية بأهمية تقرير اللجنة الاستشارية، وأشارت إلى أن تسوية مقر العمل تشكل نحو 25 في المائة من الإنفاق على أجور الموظفين. وأبرزت الصعوبات في أسعار الصرف المعمول بها في الأمم المتحدة، وعدم وجود بدائل متاحة حاليًا. وشددت على أهمية تحسين تواصلها مع اللجنة الاستشارية، مشيرة إلى أن التبسيط من شأنه أن يخفف العبء التشغيلي على الأمانة والجهات صاحبة المصلحة. وأعربت لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضا عن اهتمامها بإجراء مزيد من البحوث، بما في ذلك أساليب التقدير البديلة واستخدام بيانات المؤسسات العامة، وطلبت من أمانتها أن تحدد المجالات التي تتطلب على عبء تشغيلي أكبر، وأن تقوم، من أجل توضيح التوقعات، بتكليف اللجنة الاستشارية بمهام ملموسة، منها على سبيل المثال تعيين مراكز العمل المناسبة لتحديد تسوية مقر العمل مع العوامل المرتبطة بها.

قرارات اللجنة

197 - قررت اللجنة أن توافق على ما يلي:

(أ) جميع توصيات اللجنة الاستشارية، على النحو المبين في تقريرها؛

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

198 - ورحبت اللجنة بالعمل الذي تضطلع به اللجنة الاستشارية بشأن مسألة التبسيط وطلبت إليها ما يلي:

(أ) اقتراح التدابير التي قد تسهل التعاون مستقبلا على جمع البيانات مع شركاء آخرين أو استخدام البيانات الخارجية التي تنشرها المؤسسات العامة؛

(ب) إعطاء الأولوية للتبسيط في الحالات التي قد يقلل فيها هذا التبسيط وطلبت إليها ما يلي: على أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وعلى لجان المسح المحلية والمستجوبين؛

(ج) إعداد قائمة بحوالي 15 إلى 30 من مراكز العمل سيكون فيها اعتماد أساليب أخرى، غير الدراسة الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل، في ضبط مؤشرات ومضاعفات تسوية مقر العمل، مثل الربط بمراكز العمل الأخرى، مؤديا إلى أقل الآثار السلبية من الناحية الإحصائية وإلى أكبر الفوائد التشغيلية.

2 - تقرير فرقة العمل المعنية باستعراض المعايير التي تنظم العلاوة الانتقالية الشخصية في إطار النموذج الحالي

199 - عملا بالمادة 11 من نظامها الأساسي، ظلت لجنة الخدمة المدنية الدولية تستعرض تطبيق نظام تسوية مقر العمل، وهي في هذا السياق قد نظرت في تقرير فرقة العمل المعنية ببارامترات العلاوة الانتقالية

الشخصية في إطار النموذج المعمول به حالياً. وعقدت فرقة العمل، المؤلفة من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومن ممثلي المنظمات واتحادات الموظفين لاستعراض معايير العلاوة الانتقالية الشخصية في إطار النموذج المعمول به حالياً، اجتماعاً في يومي 2 و 3 حزيران/يونيه 2025.

200 - وأشارت فرقة العمل في تقريرها إلى مجموعة المعايير الحالية ومجموعة المعايير لما قبل عام 2017، اللتين تنظمان العلاوة الانتقالية الشخصية، بما في ذلك جوانب الخلفية التاريخية التي أدت إلى اختيارهما وكذلك الاعتبارات المتعلقة بمدى استيفاء المجموعتين للمتطلبات المرغوبة والمتنافسة ضمن سياسة تحديد المرتبات التي تتبعها اللجنة؛ أو البيانات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة، وتحديدًا فيما يتعلق بالفجوة بين الرقم القياسي لتسوية مقر العمل والرقم القياسي للأجور (طلبت الجمعية العامة في قرارها 255/72 إلى اللجنة أن تقلص إلى الحد الأدنى من أي فجوة بين الأرقام القياسية للأجور والأرقام القياسية لتسوية مقر العمل). وقامت فرقة العمل، استناداً إلى وثيقة معلومات أساسية وإلى أداة قائمة على برنامج إكسل أعدتها الأمانة، بتقييم مجموعة ثالثة من البارامترات التي حددتها الأمانة على أساس بارامترات من المجموعة الحالية ومن مجموعة ما قبل عام 2017.

201 - وفيما يتعلق بتقرير الفريق العامل المعني بالقواعد التشغيلية، الذي اجتمع في شباط/فبراير 2020، وبمناقشة التقرير والقرار الذي اتخذته اللجنة بشأنه، وكذلك إلى بقرار الجمعية العامة 255/72، ارتأت فرقة العمل أنه من المناسب عدم التوصية بإدخال تغييرات على معامل الزيادة بالقاعدة التشغيلية المتمثلة في مقياس سد الفجوة/العلاوة الانتقالية الشخصية، لأن ذلك سوف يوسع الفجوة بين الرقم القياسي لتسوية مقر العمل والرقم القياسي للأجور. علاوةً على ذلك، وبالنظر إلى دور العلاوة الانتقالية الشخصية في ضمان استقرار الدخل وإمكانية التنبؤ به حتى يتمكن الموظفون من إجراء تخطيط مالي على المدى المتوسط والطويل، ارتأت فرقة العمل أيضاً أنه من المناسب عدم التوصية بإجراء تغييرات على فترة السماح البالغة ستة أشهر، المنصوص عليها في إطار نموذج العلاوة الانتقالية الشخصية السائد حالياً. ولذلك، استعرضت فرقة العمل الإعدادات البديلة للبارامترين المتبقيين من هذه العلاوة، وهما معامل التسوية والفترة الفاصلة.

202 - ولكن فرقة العمل ارتأت، بعد أن لاحظت أن اللجنة كانت قد قررت، خلال دورتها التاسعة والتسعين، أن تحدد مدة أقصاها 36 شهراً كحد أقصى للعلاوة الانتقالية الشخصية، أن تلك المدة القصوى هي بمثابة معيار إضافي لهذه العلاوة، ومن أجل القيام تحديدًا بمعالجة الحالات القليلة التي لوحظ فيها أن العلاوات تستمر لأكثر من سنتين، قررت أن إجراء تخفيض إضافي لهذه المدى القصوى وجعلها 24 شهراً من شأنه أن يخدم غرضين هما الحد من عدم المساواة بين الموظفين المؤهلين وغير المؤهلين للحصول على هذه العلاوة، وتقليص المدد الأطول لها، من دون زيادة التكاليف المرتبطة بدفع هذه العلاوات. وبدلاً من ذلك، سوف تحقق الزيادة في معامل التسوية، من ثلاثة إلى أربعة في المائة، نتائج مماثلة وتقضي إلى تحقيق بعض الوفورات لفائدة النظام.

203 - وقدمت الأمانة العامة الرأي القانوني الذي حصلت عليه من وكيل الأمين العام للشؤون القانونية والمستشار القانوني للأمم المتحدة بشأن الحقوق المكتسبة أو المخاطر القانونية الأخرى المرتبطة أيضاً بتطبيق المدة القصوى البالغة 36 شهراً على العلاوات الانتقالية الشخصية الجارية بها العمل حالياً، بما في ذلك العلاوة المقررة للبنان. وكان المستشار القانوني قد استند في رأيه إلى تقييم للسوابق القضائية لكل من محكمة الأمم المتحدة للاستئناف والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وإلى اعتبارات تتعلق بالمخاطر القانونية الأخرى غير تلك المتعلقة باحتمال انتهاك الحقوق المكتسبة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

204 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بتقرير فرقة العمل والرأي القانوني التكميلي. فيما يتعلق بالرأي القانوني التكميلي، واقترحت أن تتم في الحالات المقبلة المماثلة استشارة المكاتب القانونية لمجموعة أوسع من المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وذكرت الشبكة أن العلاوات الانتقالية الشخصية مهمة لضمان إمكانية التنبؤ بالأجور واستقرارها، مع التأكيد في الوقت نفسه من إعادة المعايير لتحقيق العدالة بين مراكز العمل. وشارك ممثلو الشبكة بنشاط في مجموعة التركيز المعنية بالعلاوات الانتقالية الشخصية الكبيرة للغاية وأيضاً في فرقة العمل، وأشارت الشبكة إلى أنها لا ترى ضرورة لاستعراض معايير هذه العلاوات في هذه المرحلة، فإنها لكنها ما زالت تؤيد مقترح فرقة العمل الداعي إلى أن يتم مستقبلاً حصر مدة العلاوات في 24 شهراً، وذلك لأن المقترح يحقق توازناً دقيقاً بين الحفاظ على استقرار الأجر الصافي وإمكانية التنبؤ به، والحد من التفاوت بين الموظفين الحاليين والموظفين المعيّنين حديثاً، والتوصل إلى احتواء معقول للتكاليف.

205 - ولاحظ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، مع التقدير، جهود فرقة العمل المكلفة بمراجعة المعايير التي تنظم العلاوات الانتقالية الشخصية، وأشار إلى التعديلات التي تكمن في تعديل نظام هذه العلاوات من دون الإخلال بالتوازن بين السمات الأساسية الثلاث لنظام تحديد المرتبات، وهي: (أ) الدقة؛ (ب) والاستقرار والقدرة على التنبؤ؛ (ج) والإنصاف والعدالة. وبالتالي، لا بد في كل الأحوال من تجنب تعديلات البارامترات، التي تقتصر على أساس منطقي واضح ومبرر. وارتأتى الاتحاد أن الحد الأقصى البالغ 36 شهراً، الذي قرره اللجنة في الدورة التاسعة والتسعين، هو حد كاف، ولكن إذا كانت هناك حاجة إلى زيادة صقل معايير العلاوات، فإن الحد الأقصى البالغ 24 شهراً سيكون كافياً لتحقيق أهداف اللجنة. وفي الختام، أوصى بشدة بمراجعة منهجية سعر الصرف للحيلولة دون حدوث علاوات انتقالية شخصية كبيرة للغاية في المستقبل.

206 - وشاركت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بنشاط في فرقة العمل، وأيدت، على غرار الاتحادات الشقيقة، الحد الأقصى البالغ 36 شهراً الذي أقرته اللجنة من أجل معالجة مسألة العلاوات الانتقالية الشخصية المفرطة. ولكن، وفيما يتعلق بتطبيق الحد الأقصى بأثر رجعي على لبنان، ذكرت لجنة التنسيق بأن هذا الحد لا ينتهك رسمياً الحقوق المكتسبة، لكن الرأي القانوني يدعو إلى وجوب احترام توقعات الموظفين ومبدأ العدالة، لأن التغيير في العلاوة يمكن أن يخلق ضائقة مالية. ولذلك، كررت الإعراب عن قلقها بشأن هذا التطبيق بأثر رجعي، وذلك بغض النظر عن المبالغ الكبيرة الاستثنائية التي ينطوي عليها. ومن بين الخيارات الموصى بها التي نوقشت أكثر في فرقة العمل، فضلت لجنة التنسيق زيادة معامل التسوية من 3 إلى 4 في المائة واعتبرته نهجاً أكثر توازناً وفعالية لا يقوض الاستقرار والقدرة على التنبؤ اللذين يعتمد عليهما الموظفون، لا سيما خلال المراحل الانتقالية المضطربة من الناحية المالية.

207 - وأحاط اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين علماً بقرار لجنة الخدمة المدنية الدولية استحداث حد أقصى لمدة العلاوات الانتقالية الشخصية قدره 36 شهراً، والرأي القانوني بشأن تطبيقه على الحالات القائمة. ولاحظ أن الرأي القانوني تضمن بحثاً لدور العلاوة الانتقالية الشخصية في ضمان استقرار الدخل وإمكانية التنبؤ به وفي التوقع المعقول للموظفين بأن يتم الدفع لهم ضمن الإطار الزمني الذي تم إبلاغهم به. وعلاوة على ذلك، ذكر أنه لا يستبعد تماماً إمكانية أن يؤدي تطبيق الحد الأقصى على العلاوات الانتقالية الشخصية الحالية إلى انتهاك الحقوق المكتسبة؛ لذلك، لا ينبغي أن يكون هناك تطبيق للنهج المنقح على هذه البدلات. وذكر الاتحاد أنه مهتم بتوصيتي فرقة العمل كليهما، اللتين تؤيدان قرار

لجنة الخدمة المدنية الدولية القاضي بوضع حد أقصى مدته 36 شهراً؛ لكنه يرى أن التغيير الوحيد المحتمل هو تخفيض الحد الأقصى إلى 24 شهراً من أجل الحفاظ على الاستقرار والقدرة على التنبؤ.

208 - وطلب أحد أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية إيضاحات بشأن الإشعارات المسبقة بـ 8 أشهر أو 12 شهراً كما هو معروض، وذلك في حال قررت اللجنة أن تطبق أيضاً الحد الأقصى البالغ 36 شهراً الذي وضعته في دورتها التاسعة والتسعين على العلاوات الانتقالية الشخصية الحالية، بما في ذلك العلاوة المقررة للبنان. وأشارت الأمانة إلى أن اللجنة أقرت الحد الأقصى لجميع العلاوات الانتقالية الشخصية المقبلة التي تطرأ في نيسان/أبريل 2025 أو بعده، لكنها علقت أيضاً العمل بقرارها هذا إزاء العلاوات السارية حالياً، في انتظار الرأي القانوني بهذا الشأن. ولكن، وبعد أن صدر الرأي القانوني، تستطيع اللجنة، إذا قررت تطبيق الحد الأقصى على العلاوات السارية، القيام بذلك من خلال الإبقاء على نيسان/أبريل 2025 كنقطة بداية للتطبيق على تلك الحالات، وهو ما سيتوافق مع الإشعار المسبق بواقع ثمانية أشهر فقط، لأن المعلومات المتعلقة بتغيير القاعدة سوف تصبح متاحة في آب/أغسطس 2025 ولأن التغيير سوف يدخل حيز النفاذ بالنسبة للعلاوة الانتقالية الشخصية المقررة للبنان اعتباراً من نيسان/أبريل 2026. وكبدل على ذلك، إذا قررت اللجنة أن الإشعار المسبق بحد أدنى مدته 12 شهراً هو الأنسب من الناحية القانونية، فإنها تستطيع أيضاً أن تقرر أن القاعدة يجب أن تدخل حيز النفاذ بالنسبة للعلاوة الانتقالية الشخصية المقررة للبنان في موعد لا يقل عن آب/أغسطس 2026.

209 - وأعرب بعض أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية عن أسفهم لعدم إشراك أعضاء اللجنة في استعراض معايير العلاوة الانتقالية الشخصية، وذلك لأن حضورهم في فرقة العمل كان من شأنه يساعد على صقل عملها، وطلبوا توضيحات بشأن آليات العمل القائمة. وذكروا أنه على عكس البدلات الأخرى، لا تتماشى العلاوة الانتقالية الشخصية مع مبدأ المساواة في القوة الشرائية للمرتبات وهي تحدث تفاوتاً بين الموظفين، يفضي إلى مستويات مختلفة من الأجور لنفس العمل، ولبنان بمثابة عينة لذلك؛ وأفادوا بأنه لا وجود لقواعد مماثلة بشأن زيادات مخففة أو متأخرة في تسوية مقر العمل. وأعربوا عن اختلافهم في الرأي مع ما ذهبت إليها فرقة العمل والأمانة العامة من أن مجموعة البارامترات الحالية تعمل بشكل جيد، باستثناء حالة لبنان؛ واعتبروا أن مجموعة بارامترات العلاوة الانتقالية الشخصية لما قبل عام 2017 هي أفضل من المجموعة الحالية. وعلاوة على ذلك، أشاروا إلى عدم الاتساق بين سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة وأسعار الصرف السائدة في السوق واعتبروا ذلك بمثابة المشكلة الأساسية الكامنة وراء العلاوة الانتقالية الشخصية المفرطة المقررة للبنان، وأعربوا عن أملهم في ألا تكون الأمانة قد تعاظمت عن تناول هذا الجانب.

210 - وأوضح الرئيس ونائب الرئيس أنه بالإمكان إيجاد آليات عمل أخرى، مثل أفرقة الاتصال أو الأفرقة العاملة أو مجموعات التركيز، التي يمكن أن يشارك فيها أعضاء اللجنة، ولكن عندما يكون عمل فني يمكن تفويضه إلى أفرقة العمل التي تضم أعضاء من الأمانة والجهات صاحبة المصلحة. وأوضح أن فرقة العمل لا تستطيع اتخاذ قرارات بشأن الجوانب المتعلقة بتقرير السياسات، لكن لجنة الخدمة المدنية الدولية تستطيع ذلك، ودعوها إلى تقييم توصيات فرقة العمل وكذلك اتخاذ قرار بشأن تطبيق أو عدم تطبيق الحد الأقصى البالغ 36 شهراً على العلاوات الانتقالية الشخصية الجارية بها العمل حالياً، بما في ذلك العلاوة المقررة للبنان. وبما أن بعض أعضاء اللجنة قد فضلوا إعادة العمل بمجموعة معايير ما قبل عام 2017، أبرزت الأمانة أن عمليات المحاكاة التي أجريت على عينة من العلاوات الانتقالية الشخصية التي تم تخصيصها في الفترة 2017-2024، باستثناء حالة العلاوة الكبيرة بشكل استثنائي المقررة للبنان، أظهر أن مجموعة

المعايير هذه سوف تترتب عليها آثار مالية أعلى. وعلاوة على ذلك، أكدت الأمانة أن فرقة العمل تقرر عن وعي تقديم توصيات لا تغير بشكل مفرط هيكل تقرير السياسات الذي تم تحديده من خلال قرارات سابقة اتخذتها اللجنة في دورتها التسعين. وفي الختام ذكرت أن العمل المتعلق باستخدام أسعار الصرف لم ينته بعد، لكن الأمانة ترغب في الحصول على مزيد من الوقت لتقييم المسألة بالتوازي مع مسارات العمل الحالية ضمن ولاية اللجنة الاستشارية.

211 - وطلب أحد أعضاء اللجنة الحصول على مزيد من المعلومات عن مجموعة المعايير المختلطة التي كانت فرقة العمل قد نظرت فيها بداية، على الرغم من عدم التوصية بها. وطلب العضو أيضاً توضيحات بشأن الآثار المالية المترتبة على الخيارات التي أوصت بها فرقة العمل، مضيفاً أن مسألة استخدام أسعار الصرف غير السوقية لا تزال تتطوي على مشاكل، وفيما يتعلق بالعلاوة الانتقالية الشخصية المقررة للبنان، قال إنه من الأفضل إلغاء هذه العلاوة تدريجياً في أقرب وقت ممكن، ولكن مع إشعار مسبق لا تقل مدته عن 12 شهراً. ووافق عضو آخر من أعضاء اللجنة على أن يكون الحد الأدنى للإخطار هو 12 شهراً، وذكر أن العلاوة الانتقالية الشخصية المقررة للبنان أصبحت تطرح إشكالية وذلك لأسباب منها عدم وجود مجموعة كافية من المعايير.

212 - وأبلغت لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن مجموعة المعايير المختلطة تتسم بفعالية أقل من فعالية مجموعة ما قبل عام 2017 في الحد من المدد والتفاوتات، ولكنها ما زالت تحقق نتائج كبيرة وهي ستقضي إلى آثار مالية أقل مقارنة بالمجموعة الحالية.

213 - وقيمت اللجنة بشكل إيجابي إمكانات مجموعة المعايير المختلطة، ولكنها قررت اعتمادها مع تعديل طفيف في معامل التسوية، حيث حددته بنسبة 4 في المائة بدلاً من نسبة 5 في المائة المعتمدة في مجموعة ما قبل عام 2017؛ وبما أن اللجنة رأت قيمة في تحديد مدة قصوى، فقد قررت أيضاً إضافة حد أقصى مدته 24 شهراً للعلاوات الانتقالية الشخصية في المستقبل. وفيما يتعلق بتطبيق قرارها السابق القاضي بضبط حد أقصى لمدة العلاوات الانتقالية الشخصية المستقبلية، قدره 36 شهراً، قررت اللجنة تطبيق هذا التغيير أيضاً على العلاوات الانتقالية الشخصية الجارية بها العمل حالياً، ولكن مع مراعاة فترة إشعار لا تقل عن 12 شهراً اعتباراً من آب/أغسطس 2025، بحيث لا يدخل قرارها حيز التنفيذ قبل آب/أغسطس 2026.

قرارات اللجنة

214 - أحاطت اللجنة علماً بتقرير فرقة العمل المعنية باستعراض بارامترات العلاوة الانتقالية الشخصية وقررت ضبط بارامترات لكل حالات هذه العلاوات، وذلك كالآتي:

(أ) معامل الزيادة: 3 في المائة؛

(ب) فترة السماح/الفترة الفاصلة: 3 أشهر؛

(ج) معامل التسوية: 4 في المائة؛

(د) المدة القصوى: 24 شهراً.

215 - وفيما يتعلق بالعلاوات الانتقالية الشخصية الجاري بها العمل حالياً، قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية الإبقاء على المدة القصوى التي كانت قد ضبطتها سابقاً في 36 شهراً، على أن يبدأ سريانها على العلاوات الانتقالية الشخصية الجاري به العمل حالياً في موعد لا يقل عن آب/أغسطس 2026، وهو ما يتيح مهلة إشعار سابق كافية قدرها 12 شهراً. وطلبت اللجنة من الأمانة إبلاغ الجهات المعنية فوراً بهذه التغييرات، وإتاحة وقت معقول ببضعة أشهر من أجل تطبيق الأمانة والجهات المعنية هذا القرار تطبيقاً عملياً.

الفصل الرابع

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

ألف - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في مونتريال

216 - 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 مونتريال، متخذة نيسان/أبريل 2024 تاريخاً مرجعياً لها. وأكملت الدراسة الاستقصائية ببيانات من سبعة من أرباب العمل، وتمت تغذيتها ببيانات خارجية عن المرتبات.

217 - ويرد في المرفق الحادي عشر بهذا التقرير جدول المرتبات الجديد وبدلات الإعالة المنقحة للموظفين من فئة الخدمات العامة لدى منظمات النظام الموحد في مونتريال، على النحو الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في مونتريال.

218 - ويزيد جدول المرتبات الموصى به للمنظمات التي توجد مقارها في مونتريال الوارد في المرفق الحادي عشر بنسبة 6,44 في المائة عن الجدول الحالي لفئة الخدمات العامة. ووصلت أعلى نقطة في الجدول المقترح، خ ع-7/11، إلى 83 943 دولار كندي، أو ما يعادل 61 768 دولاراً بسعر الصرف المطبق في نيسان/أبريل 2024 وقدره 1,359 دولار كندي لكل دولار من دولارات الولايات المتحدة. وفي 1 نيسان/أبريل 2024، كان هذا المبلغ يساوي تقريباً الأجر الصافي لموظف في الدرجة الأولى من الرتبة ف-1/1 (باحتراب المرتب الأساسي الصافي مضافاً إليه تسوية مقر العمل). وقُدِّر مجموع الآثار المالية السنوية المترتبة على تنفيذ جدول المرتبات الموصى به وبدل الإعالة المنقح بمبلغ 2 552 000 دولار كندي، أو ما يعادل 1 878 000 دولار.

باء - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في باريس

219 - 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 باريس، متخذة تشرين الأول/أكتوبر 2024 تاريخاً مرجعياً لها. وأكملت الدراسة الاستقصائية ببيانات من 13 من أرباب العمل، وتمت تغذيتها ببيانات خارجية عن حركة المرتبات.

220 - وأوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي يوجد مقرها في باريس بالإبقاء على جدول المرتبات الحالي لفئة الخدمات العامة، وذلك إلى أن يتم سد الفجوة مع مستوى مرتبات سوق العمل المحسوبة بنسبة 3,5 في المائة، وتتقيد بدلات الإعالة إلى المستويات المعروضة في المرفق الثاني عشر بهذا التقرير.

221 - ومجموع الآثار المالية السنوية المترتبة على تطبيق بدلات الإعالة المنقحة الموصى بها فُتّر بمبلغ 1 957 000 يورو، أو ما يعادل 2 189 000 دولار، بسعر الصرف المطبق في تشرين الأول/أكتوبر 2024 وقدره 0,894 يورو لكل دولار من دولارات الولايات المتحدة.

الفصل الخامس

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

ألف - استعراض معايير السلوك: تقرير الفريق العامل

222 - قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الرابعة والتسعين ما يلي: (أ) إجراء تنقيح لمعايير السلوك الحالية لموظفي لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل ضمان استمرارها في تلبية احتياجات المنظمات؛ (ب) وتشكيل فريق عامل يتألف من أعضاء اللجنة وممثلي المنظمات واتحادات الموظفين، لدراسة معايير السلوك الحالية الخاصة باللجنة وتقديم مقترحات لتنقيحها⁽¹²⁾.

223 - وقُدِّم إلى اللجنة في دورتها الثامنة والتسعين تقريرُ الفريق العامل والمعاييرُ المنقحة المقترحة، فضلاً عن تعليقات مكتب الشؤون القانونية. وقررت اللجنة حينها: (أ) أن ترجئ النظر في تقرير الفريق العامل إلى دورتها التاسعة والتسعين؛ (ب) وأن تطلب إلى أمانتها إبلاغ جميع مكاتب الشؤون القانونية في النظام الموحد للأمم المتحدة، دون مكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية، بالموعد النهائي الذي حُدِّد في 31 تشرين الأول/أكتوبر 2024 لتقديم أي تعليقات على معايير السلوك المنقحة المقترحة، مع مراعاة تعليقات مكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية، لكي تستعرضها اللجنة وتتخذ قراراً بشأنها في دورتها التاسعة والتسعين.

224 - وبعد النظر في التعليقات الواردة من مكتب الشؤون القانونية ومن المكاتب القانونية الأخرى بالنظام الموحد، وافق الفريق العامل على إدخال مزيد من التنقيحات على معايير المنقحة المقترحة سابقاً، ثم قدّم هذه المعايير إلى اللجنة للنظر فيها في دورتها التاسعة والتسعين.

المناقشة التي دارت في اللجنة

225 - ذكرت شبكة الموارد البشرية أن معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية لموظفيها هي بمثابة ركيزة أخلاقية تدعمُ بالقيم الخدمة المدنية الدولية، ودليل إرشادي على حسن السلوك والتصرف. وقد رُوِّعيت في التنقيحات المقترحة البيئة المتطورة التي تعمل المنظمات في إطارها، والتي تتسم باللامركزية وتفويض السلطة والمساءلة، وكذلك الرغبة المتزايدة لدى الموظفين للمشاركة في العمليات والتعبيرات السياسية، بما في ذلك على وسائل التواصل الاجتماعي. وأعربت الشبكة عن تقديرها لتعاون الفريق العامل ولكل الأعمال التي قام بها.

226 - وذكر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن التنقيحات المقترحة لمعايير سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية قد نوقشت باستفاضة من جانب الفريق العامل، وأن التعليقات التي طلبتها اللجنة من المكاتب القانونية للمنظمات قد رُوِّعيت بالكامل خلال الاجتماع الأخير للفريق العامل. وتعكس المعايير المنقحة المقترحة التوافق الواسع الذي تم التوصل إليه بعد أخذ كل الآراء في الاعتبار، والذي يعكس بدوره الروح البناءة التي سادت المناقشات طوال العملية. كما أعرب الاتحادان عن تقديرهما لمشاركة أحد ممثلي فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، بصفته فنية، حيث يسرت هذه المشاركة مناقشات الفريق العامل. وذكر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أنه قد يكون من

(12) A/77/30، الفقرة 69.

المفيد، ضمن أي استعراض مقبل للمعايير، إشراك أحد الممثلين القانونيين حتى يتسنى النظر في آراء المكاتب القانونية بالموازاة مع الجوانب الأخلاقية للمعايير. وبالنظر إلى الطابع الشامل والكلي للاستعراض، حثَّ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين على اعتماد المعايير خلال هذه الدورة. وأشار اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أيضا إلى أهمية الحرص على إيلاء الاعتبار لتنفيذ المعايير بصيغتها النهائية تنفيذا لا يتعارض مع طبيعتها التطلعية ولا يجعلها خاضعة من دون مبرر لسلطة المنظمات التقديرية.

227 - وأثنت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على عمل الفريق العامل، وشددت على الحق في التعبير عن المعارضة الداخلية والنقد البناء داخل المنظمات، وعن الإعلان عن مختلف الآراء، بما في ذلك من خلال استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وخلال المناسبات العامة.

228 - وأشار أعضاء اللجنة إلى العمل المكثف الذي قام به الفريق العامل. وأشاروا إلى أنه قد قام، عند استعراضه المجموعة الواسعة من المسائل التي حددتها المنظمات واتحادات الموظفين في بداية عملية الاستعراض، بتجميع ومعالجة كل مجموعة من المسائل بطريقة منهجية وشاملة، ونظر في كل ترابط بين مختلف الأحكام، عند الاتفاق على التتحيات في كل اجتماع. وأعرب العديد من أعضاء اللجنة عن تقديرهم لتوافق الآراء الذي توصل إلى الفريق العامل في نهاية المطاف، وذلك بالنظر إلى حجم العمل المنجز وطبيعة المسائل التي نوقشت والتي كانت ستشكل محل خلاف في وجهات النظر.

229 - وخلال استعراض اللجنة للمعايير المقترحة، فقرة بفقرة، أبدى بعض الأعضاء رأيهم في مواضيع من بينها الطريقة والمحل لتعبير موظفي الخدمة المدنية الدولية عن آرائهم بشأن القضايا المثيرة للجدل؛ والمساءلة؛ والعنصرية؛ والمضايقة وإساءة استعمال السلطة؛ والعنف الجنسي؛ والسلامة والصحة في أماكن العمل. وأقرت اللجنة تتقيحات كل فقرة من الفقرات أثناء مناقشة المسائل، مع مراعاة جميع الآراء التي تم الإعراب عنها. وأقر أعضاء اللجنة بأنه من الطبيعي، ضمن وثيقة واسعة النطاق كمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، التي صدرت لأول مرة في عام 1954، أن يكون هناك اتفاق على المبادئ الأساسية، لكن قد تكون هناك أحيانا أفضليات مختلفة فيما يتعلق بالصياغة الدقيقة للنص أو باختيار العبارات المتعلقة بأحكام محددة. ومع ذلك، أعربت اللجنة عن تقديرها العام لمساهمات كل الأطراف المعنية وللعمل التعاوني الذي قامت به هذه الأطراف طوال العملية. كما أعربت اللجنة عن رضاها عن المعايير المنقحة، التي هي نتاج لهذه العملية التعاونية. واقترح أحد أعضاء اللجنة أن تقوم المنظمات بنشر معايير السلوك على مواقعها على شبكة الإنترنت، حتى يكون الأفراد، الذين يفكرون في العمل ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة، على بيئة أفضل.

230 - وتعتقد اللجنة أن المعايير المنقحة سوف تستمر في إرشاد المنظمات والموظفين على المسائل المطروحة والناشئة، مع التأكيد على القيم التي ينص عليها الميثاق والصكوك التأسيسية لكل منظمة من المنظمات. وشددت اللجنة على أن هذه القيم كانت ولا تزال تشكل أساس الخدمة المدنية الدولية وعلامتها المميزة.

231 - وأقرت اللجنة بضرورة تنفيذ المعايير المنقحة من خلال أطر السياسات العامة للمنظمات المشتركة في النظام الموحد. ولوحظ، في الأخير، أن التطبيق الفعال لهذه المعايير يقتضي نشرها على نطاق واسع، واتخاذ التدابير ووضع الآليات الكفيلة بتعميم فهم نطاقها وأهميتها على نطاق أجهزة الخدمة المدنية الدولية ومن قبل الدول الأعضاء والجمهور العام ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

قرارات اللجنة

232 - قرّرت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تعتمد معايير السلوك المنقحة لموظفي الخدمة المدنية الدولية، بصيغتها الواردة في المرفق الثالث عشر بهذا التقرير؛
- (ب) أن توصي بها إلى الجمعية العامة وإلى الأجهزة التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى لتنفيذها؛
- (ج) أن تطلب من أمانتها تقديم معلومات عن تنفيذ المعايير المنقحة في دورتها 102.

باء - تقييم واستعراض مدى تنفيذ إطار الإجازة الوالدية

233 - في دورتها الرابعة والتسعين في عام 2022، ارتأت لجنة الخدمة المدنية الدولية أنه ينبغي الاستعاضة عن أحكام إجازات الأمومة والأبوة والتبني القائمة سابقاً في النظام الموحد للأمم المتحدة بإطار جديد معزز للإجازة الوالدية لجميع الآباء والأمهات. وبناء على ذلك، قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) الاستعاضة عن المدد الحالية لإجازة الأمومة والأبوة والتبني بمدة إجازة والدية قوامها 16 أسبوعاً لجميع الآباء والأمهات؛
- (ب) توفير فترة إضافية مدتها 10 أسابيع للأمهات الوديات لتلبية احتياجاتهن المحددة قبل الولادة وبعدها.

234 - وقد رحبت الجمعية العامة، في قرارها 256/77 ألف، بإنشاء الإطار الجديد للإجازة الوالدية، وطلبت إلى الأمين العام أن ينفذ هذا الإطار في الأمانة العامة للأمم المتحدة في حدود الموارد المتاحة، وعلى أساس استثنائي، في عام 2023، وشجعت الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد على اتباع هذه الممارسة. وطلبت الجمعية أيضاً إلى اللجنة أن تقدم إليها في دورتها الثمانين تقييماً واستعراضاً لمدى تنفيذ إطار الإجازة الوالدية، مشفوعين بتحليل 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.

235 - وتلبية لطلب الجمعية العامة، نظرت اللجنة في تقرير يتضمن معلومات عن تكاليف الاستخدام والاستعاضة، فضلاً عن معلومات نوعية من قبيل رضا الموظفين وغير ذلك من المزايا المتصلة بتنفيذ إطار الإجازة الوالدية في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة. ووقد جمعت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية المعلومات الواردة في التقرير من مؤسسات النظام الموحد، وبواسطة استبيان ردت عليه 27 منظمة من أصل 29 منظمة⁽¹³⁾.

236 - ويرد في الجدول 1 ملخص للمعلومات المتعلقة باستخدام الاستحقاقات المتعلقة بالإجازة الوالدية في عامي 2023 و 2024 في المنظمات المشتركة في النظام الموحد. ومعدل استخدام هذه الاستحقاقات في السنة ضئيل نسبياً، حيث يتراوح بين 0,4 في المائة و 8,5 في المائة. وتميل المنظمات التي لديها عدد

(13) المنظمة العالمية للأرصاد الجوية والسلطة الدولية لقاع البحار لم تقوما بالرد على الاستبيان.

أقل من الموظفين، مثل وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) ومركز التجارة الدولية والاتحاد البريدي العالمي والمحكمة الدولية لقانون البحار، إلى أن تكون معدلات الاستخدام لديها منسوبة أكثر عند حدود الطيف، وذلك لأنَّ مجرد حدوث عدد قليل من الحالات في نفس السنة يمكن أن يغير بشكل كبير النسبة المئوية الإجمالية للاستخدام. ومن بين المنظمات الكبيرة، سجلت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (8,5 في المائة) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (6,0 في المائة) وبرنامج الأغذية العالمي (6,1 في المائة) أعلى معدلات الاستخدام السنوية.

237 - وأعدت معظم المنظمات توزيع العمل بين الفريق، إلى جانب ممارسات أخرى مثل تعيين موظفين مؤقتين، وتعيين موظفين في الخدمة مؤقتاً، وتوظيف متعاقدين أفراد و/أو استشاريين، والاستفادة من التنقل الداخلي للموظفين. وذكرت بعض المنظمات أنه عندما لم يكن بالإمكان الاستعاضة عن الموظفين بشكل مؤقت، كان لا بد من إيقاف المشاريع أو تأخيرها أو نقلها إلى فريق أو موقع آخر.

238 - واستخدمت الأمم المتحدة والأونروا ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية والمحكمة الدولية لقانون البحار بشكل حصري إعادة توزيع العمل بين أعضاء الفريق للاستعاضة عن الموظفين المتغيبين في إجازة والدية. وبالنسبة للأمم المتحدة، استرشد الأمين العام بالقرار 256/77 ألف، الذي طلبت الجمعية العامة بموجبه تنفيذ الإطار الجديد للإجازة الوالدية في حدود الموارد المتاحة.

239 - وترد تفاصيل التكاليف المالية المرتبطة بالاستعاضة عن الموظفين المتغيبين في إجازة والدية في المرفق الخامس عشر. وقدمت حوالي 18 منظمة بيانات عن تكاليف الاستبدال. ولم تقدم خمس منظمات - هي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية - مثل هذه البيانات. ولم يتمكن العديد من المنظمات، لا سيما الكبيرة منها التي أضفت اللامركزية على جزء كبير من عملياتها الإدارية، من توفير البيانات. وذكرت عدة منظمات أنها لا تمتلك ميزانية مخصصة لتغطية تكاليف الاستعاضة عن الموظفين.

240 - وطبقت بعض المنظمات، منها منظمة الصحة العالمية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، آليات مالية محددة لدعم الاستعاضة عن الموظفين الذين هم في إجازة والدية، وذلك بغية التخفيف من التحديات التشغيلية والمالية.

241 - وطلبت لجنة الخدمة المدنية الدولية في استبيانها من الكيانات المشاركة أن تبين ما إذا كانت توافق أو لا توافق على مجموعة من العبارات، وذلك من أجل تقييم المزايا والصعوبات التي تواجهها المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، واستطلاع وجهات النظر النوعية لمكاتب الموارد البشرية المعنية فيما يتعلق بتجربة منظماتهم في تنفيذ الاستحقاقات المتعلقة بالإجازة الوالدية.

242 - وتمثلت العبارات المتعلقة بالمزايا التي تتمتع بها المنظمة المستخدمة والتي حظيت بأعلى مستوى من التأييد - إيجابية للغاية (80 في المائة فما فوق)، فيما يلي: (أ) تهيئة بيئة عمل أكثر شمولاً ومراعاة للأسرة وتمكيناً (96 في المائة)؛ (ب) تحسن معنويات الموظفين (88 في المائة)؛ (ج) فرصة تقديم مثال يُحتذى به كمنظمة عالمية لوضع القواعد والمعايير (85 في المائة)؛ (د) تعزيز صورة المنظمة كرب عمل مفضل (85 في المائة)؛ (هـ) الأثر الإيجابي على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (81 في المائة). ووافقت غالبية المنظمات على أنَّ هناك زيادة في معدل الاستبقاء (52 في المائة)؛ ومع ذلك، كان هناك أيضاً عدد كبير نسبياً من المنظمات التي لم تكن متأكدة من زيادة معدل الاستبقاء (44 في المائة).

243 - وفيما يتعلق بالفوائد التي استفاد منها الموظفون، كانت العبارات التي استقطبت أكثر الردود إيجابية بنسبة 80 في المائة فما فوق، هي: (أ) إتاحة وقت لربط صلة حميمة مع المولود أو الطفل المتبنى بالنسبة للأم والأب؛ (ب) وإتاحة فرصة تقاسم مسؤولية رعاية الأطفال بين كلا الوالدين؛ (ج) وزيادة التوازن بين العمل والحياة الشخصية؛ (د) وتخصيص الوقت للم شمل الأسرة؛ (هـ) وتحسين نوعية الحياة؛ (و) وإمكانية مراعاة الشواغل العائلية والشخصية؛ (ز) والتقليل من التوتر والقلق بشأن المولود أو الطفل المتبنى. كما أبلغت معظم المنظمات بشكل إيجابي فيما يتعلق بعبارة "تخطيط أفضل لمسؤوليات العمل" (58 في المائة) وعبارة "تحسين التركيز على مسؤوليات العمل" (54 في المائة).

244 - والصعوبتان أو المشكلتان الأكثر شيوعاً اللتان تواجههما المنظمات هما: عبء العمل الإضافي والإجهاد اللذان يتعرض لهما أعضاء الفريق (67 في المائة) وتكلفة الاستعاضة لتغطية عمل الموظفين المتغيين في إجازة والدية (65 في المائة)، حيث أبلغت 16 منظمة و 17 منظمة، تبتاعاً، بوجود هاتين الصعوبتين. وأشارت 13 منظمة في المجموع (52 في المائة) إلى أن تكلفة الإجازة المدفوعة لحالات الأمومة والأبوة والتبني لا تمثل مشكلة بالنسبة لها، فيما أشارت تسع منظمات (36 في المائة) إلى أنها تمثل مشكلة. ولم تر غالبية المنظمات أن القضايا التالية تطرح صعوبات: (أ) مقاومة التحول الثقافي فيما يتعلق بالسياسات المراعية للأسرة (72 في المائة)؛ (ب) وزيادة حالات الغياب بعد إجازة الأمومة مباشرة (60 في المائة)؛ (ج) مختلف الصعوبات الإدارية في استيعاب درجة معينة من المرونة لتلبية الاحتياجات الفردية للموظفين (بما في ذلك عدم المساواة في مراكز العمل الميدانية) (60 في المائة)؛ (د) واستياء الموظفين والموظفات من غير الآباء والأمهات، لشعورهم بالتمييز أو المعاقبة بسبب عدم إنجابهم أطفالاً (60 في المائة).

245 - وقد وفرت الاستبيانات المقدمة من المنظمات المجيبة رؤى وتعليقات قيمة بشأن إطار الإجازة الوالدية، تشير إلى رضا الموظفين. وقوبلت هذه السياسة بترحيب واسع من قبل الموظفين والإدارة على حد سواء في مختلف المنظمات، سواء في المواقع الميدانية أو غير الميدانية. لكن، رغم هذا القبول الحسن أبلغت المنظمات بوجود تحديات تتعلق بقيود الميزانية واستبدال الموظفين. وينطوي المرفق السادس عشر على ملخص للتعليقات الواردة من مختلف المنظمات في الاستبيانات المنجزة.

246 - وأقرت جميع المنظمات المبلغة في النظام الموحد للأمم المتحدة بأن الإطار الجديد للإجازة الوالدية يساهم في تهيئة بيئة عمل أكثر تنوعاً وشمولاً وإنصافاً، ويستقطب أفضل المواهب التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ويعزز المساواة بين الجنسين من خلال المشاركة في تقديم الرعاية، ويسرع ولاء الموظفين والاحتفاظ بهم - مما عزز في نهاية المطاف المهمة العالمية للأمم المتحدة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

247 - لاحظت شبكة الموارد البشرية أن التنفيذ كان ناجحاً بشكل عام وأن الأحكام الجديدة تلقى قبولا من الموظفين. وذكرت كذلك أن المنظمات تعتقد أن الأحكام الجديدة المتعلقة بالإجازة الوالدية سوف تساهم، بمرور الوقت، في بلوغ هدف التكافؤ بين المرأة والرجل في صفوف موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة، وسوف تساعد على تعزيز مكانة المنظمات المشتركة في النظام الموحد بوصفها جهات عمل مفضلة.

248 - وأكدت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة من جديد دعمها القوي للإجازة الوالدية المعززة، واعتبرت في الوقت نفسه خطوة هامة إلى الأمام في مواءمة النظام الموحد للأمم المتحدة مع المعايير الدولية للمساواة بين الجنسين وأماكن العمل المراعية للأسرة. وأشارت إلى أن

المستويات العالية من الرضا التنظيمي وردود الفعل الإيجابية للموظفين، لا سيما فيما يتعلق بتحسين الروح المعنوية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، تبعث على التفاؤل. لكنها ما زالت تشعر بالقلق لأن التنفيذ قد تحقق في كثير من الأحيان بإعادة توزيع العمل داخلياً، من دون تخصيص الأموال للزمانة لضمان الإحلال بشكل صحيح. وذلك قد يؤدي إلى فرض ضغوط على الأفرقة وإلى تقويض الفوائد المتوخاة من السياسة العامة. شجعت لجنة التنسيق لجنة الخدمة المدنية الدولية على العمل مع المنظمات من أجل إنشاء آليات دعم مستدامة للتنفيذ، بما في ذلك تخصيص اعتمادات من الميزانية.

249 - وأشار اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى الدعم الواسع من الموظفين والإدارات باعتبارها عاملاً مشجعاً، حيث تظهر البيانات آثاراً إيجابية على ثقافة العمل ومعنويات الموظفين وجاذبية رب العمل. وأكد على أن الإصلاح يساهم في تهيئة بيئة عمل أكثر شمولاً وتمكيناً، ويعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والاحتفاظ بالموظفين، والمصادقية المؤسسية. واعتبر هذه السياسة بمثابة استثمار في رأس المال البشري، يقوم على العدالة والمساواة بين الجنسين والقيمة الاستراتيجية طويلة الأجل. وأبرز أن الأدلة المستقاة من القطاعات الأخرى تظهر أن سياسات الإجازة الوالدية القوية غالباً ما تؤدي إلى تحسين التمسك وتقليل الإرهاق وتحقيق مكاسب ملموسة في الكفاءة. وأن استحداث استحقاقات الإجازة المشتركة يوسع أيضاً نطاق الحصول عليها من قبل الآباء والأمهات من مختلف الهويات الجنسية والخلفيات والنماذج الأسرية. واعتبر الاتحاد هذا الإصلاح بمثابة سياسة نموذجية تقدمية في مجال شؤون الموظفين، لا تعزز الروح المعنوية والإبداع فحسب، بل تدعم أيضاً هوية الأمم المتحدة كجهة عمل حديثة لها اهتمام بموظفيها. وأكد من جديد التزامه بدعم هذا النجاح، وشدد على أهمية توفير الموارد الكافية لاستدامة التنفيذ والتأثير.

250 - وأقر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بالتحرك التدريجي للنظام الموحد نحو تحقيق المساواة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية من خلال إطار الإجازة الوالدية المعزز، الذي يعكس الممارسات الجيدة والتزام الأمم المتحدة باستيعاب الجميع. وأبرز المخاوف المتعلقة بتنفيذ هذا الإطار من دون تخصيص الموارد اللازمة لذلك، حيث إن عدم وجود تمويل لاستبدال الموظفين من شأنه أن يهدد بالضغط على سير العمل ويعزز التحيز الجنساني، فتقل بذلك احتمالات حصول الرجال على الإجازات وتواجه النساء التمييز باستمرار في مكان العمل. وفي معرض تأكيده على أن معظم المنظمات تفكر إلى ميزانيات لتغطية الإجازة الوالدية، دعا الاتحاد إلى إيجاد تمويل مركزي، ودعم مهيكّل لفائدة الموظفين، وتقييمات منتظمة للأثر. كما أشار إلى الحواجز الثقافية والتعاقدية - مثل الوصم وانعدام الأمن الوظيفي - التي تمنع الموظفين، ومنهم بالأخص الآباء العاملون بعقود مؤقتة، من استخدام استحقاق الإجازة. ودعا إلى بذل جهود توعية على مستوى المنظومة وإلى توفير حماية أقوى من أجل الحصول بشكل عادل وشامل على هذه الاستحقاقات. وعلاوة على ذلك، شدد الاتحاد على أن نجاح الإطار سوف يعتمد على الموارد الكافية، والممارسات التي تستوعب الجميع، والثقافة التي تقدر للجميع الحق في تقديم الرعاية.

251 - وأبرزت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن إطار الإجازة الوالدية الذي اعتمدته في عام 2022 كان إنجازاً كبيراً أثبت أنه سياسة مهمة للغاية. وأشارت إلى أن الإطار الجديد يضمن المواءمة مع المعايير الدولية ويهدف إلى تعزيز بيئة عمل أكثر تنوعاً وشمولاً وإنصافاً، تجتذب أفضل المواهب التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتعزز المساواة بين الجنسين من خلال تقاسم مسؤوليات تقديم الرعاية، وترسخ ولاء الموظفين والاحتفاظ بهم - مما يعزز في نهاية المطاف المهمة العالمية للأمم المتحدة.

252 - ولاحظت اللجنة أن معظم المنظمات لديها معدلات استخدام إجمالية لاستحقاقات الإجازة الوالدية في حدود 3 إلى 5 في المائة سنوياً خلال للفترة 2023-2024. واعتبر بعض الأعضاء أن البيانات المتعلقة بعدم الاستخدام، أي بأعداد الموظفين المؤهلين الذين لم يستخدموا الاستحقاقات المتعلقة بالإجازة الوالدية، ستكون مفيدة في إجراء مزيد من التحليل. وذكروا أيضاً أن وجود بيانات استخدام مصنفة حسب نوع الجنس سوف يكون مفيداً للتقييمات المستقبلية.

253 - وأشار بعض الأعضاء إلى أن هناك منظمات تواجه صعوبات من حيث الميزانية والموارد البشرية في ضمان تغطية عمل من يحصلون على إجازة والدية. وذكر عدد منهم أن بعض المنظمات تستخدم حصراً إعادة توزيع العمل بين أعضاء الفريق من أجل الاستعاضة عن الموظفين المتغييبين في إجازة والدية. وأشاروا إلى القرار 256/77 ألف، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن ينفذ الإطار في الأمانة العامة للأمم المتحدة في حدود الموارد المتاحة، وعلى أساس استثنائي، في عام 2023، وشجعت الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد على اتباع هذه الممارسة.

254 - ولاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن التحديين الأكثر شيوعاً، اللذين تواجههما المنظمات، هما عبء العمل الإضافي والضغط الواقع على كاهل أعضاء الفريق (أبلغت بذلك 16 منظمة) وتكلفة الاستعاضة عن الموظفين المتغييبين في إجازة والدية (أبلغت بذلك 7 منظمات). وذكر بعض الأعضاء أنه ينبغي النظر في تنفيذ الإطار الجديد للإجازة الوالدية ضمن حدود الموارد المتاحة، وذلك على الرغم من أنه قد تم التسليم بأن ذلك سوف يطرح تحديات في التنفيذ بالنسبة لبعض المديرين، وقد يؤدي إلى عبء إضافي على كاهل الموظفين الآخرين الذين توزع عليهم أعباء العمل. ومع ذلك، ذكر أعضاء آخرون أنه من الأفضل ترك مثل هذه المسائل لفرادى المنظمات في معالجتها.

255 - وأقرت اللجنة بالمزايا والتحديات المرتبطة باستحقاقات الإجازة الوالدية الحالية المبينة في تقرير الأمانة، لكنها لاحظت أن التقييم استند بالأساس إلى مدخلات نوعية مقدمة من مكاتب الموارد البشرية بالمنظمات المشتركة في النظام الموحد، حيث لم يقدم سوى عدد قليل جداً من المنظمات معلومات عن الصعوبات التي تواجه الموظفين. وأكد بعض أعضاء اللجنة على أهمية الأخذ بالمدخلات المباشرة المقدمة من المديرين والموظفين حتى يتسنى إجراء تقييم أكثر شمولاً لمدى تطبيق الإطار. واتفقت اللجنة على أن إجراء استقصاء عالمي للموظفين بشأن تنفيذ الإطار الجديد للإجازة الوالدية سوف يكون مفيداً، وسيسمح بجمع آراء شاملة من الموظفين، ومنهم المديرين.

256 - ولاحظت اللجنة أن بعض المنظمات قد اعتمدت المرونة في استخدام الإجازة الوالدية، واتاحت الانتفاع بها بشكل متواصل أو على فترات منفصلة. وطلب بعض الأعضاء مزيداً من المعلومات عن ممارسات المرونة المحددة التي اعتمدتها المنظمات، واعربوا عن اعتقادهم في أن الأخذ بهذه المرونة أمر إيجابي. ومع ذلك، أشار بعض الأعضاء إلى أنه قد تم، لأسباب صحية، منح فترة معينة من الإجازة للأمهات الوالدات قبل الولادة وبعدها مباشرة، ولا بد من التأكد من أن هذه الفترات من الإجازة قد تم أخذها. وفيما يتعلق بالمرونة في منح الإجازة للآباء، ارتأى بعض الأعضاء أنه ينبغي أن تكون هناك مرونة بشكل موسع، بينما أشار أحد أعضاء اللجنة إلى أن هناك بحثاً مستفيضة تُظهر أن الآباء الذين يحصلون على فترة مطولة من الإجازة الوالدية بعد ولادة الطفل مباشرة سوف يواصلون على الأرجح رعاية الطفل بمزيد الاهتمام بعد ذلك. وذكر أن تنظيم حملة توعية من شأنه أن يفيد في إبراز الفوائد العائدة من أخذ الإجازة الوالدية على للآباء والأمهات وأطفالهم.

257 - وأبلغت منظمة العمل الدولية اللجنة أن الأمهات والدات لا يُمنحن المرونة إلا خلال الأسابيع الأربعة الأخيرة من فترة إجازة الوالدية المدفوعة الأجر الممتدة على 26 أسبوعاً، والمتوقع منهن أن يبدأن إجازتهن الوالدية قبل أسبوعين من تاريخ الولادة المتوقع. وأبلغت الأمانة العامة للأمم المتحدة اللجنة بأن الإجازة الوالدية، ومدتها 16 أسبوعاً لجميع الآباء والأمهات، يمكن أخذها في غضون سنة واحدة من ولادة الطفل، في حين أن الفترة الإضافية البالغة 10 أسابيع للأمهات والدات يجب أن تؤخذ وقت ولادة الطفل من أجل تلبية الاحتياجات المتصلة بفترة ما قبل الولادة وبعدها.

258 - وأشار بعض الأعضاء إلى أن غياب أحكام رسمية بشأن الإجازة الوالدية، في بعض الأنظمة الوطنية، قد أدى في السابق إلى عزوف الرجال عن طلب هذه الإجازة. ولكن ذلك تغير بعد استحداث سياسات رسمية في مجال الإجازة الوالدية، أدت إلى تغيير تدريجي في الثقافة.

259 - وخلال اعتماد التقرير، اعترض بعض أعضاء اللجنة على استخدام مصطلح "مختلف الهويات الجنسية" من قبل أحد اتحادات الموظفين في بيانه.

260 - واعتبرت اللجنة أن تنفيذ الأحكام المعززة بشأن الإجازة الوالدية يساعد في الحفاظ على الميزة التنافسية للنظام الموحد كجهة عمل مفضلة لدى الرجال والنساء المؤهلين تأهيلاً عالياً. وذكر الأعضاء أن الإطار الجديد يضع قيم الخدمة المدنية الدولية موضع التنفيذ. كما اعتبرت اللجنة هذه السياسة بمثابة أداة استراتيجية لاستقطاب المواهب الشابة في سوق العمل المعولم. وشددت على أهمية تنظيم حملات توعية على مستوى المنظومة من أجل توفير المعلومات ذات الصلة للموظفين بشأن إطار الإجازة الوالدية، واستقطاب الموظفين المؤهلين والاحتفاظ بهم.

قرارات اللجنة

261 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علماً بالمعلومات المتعلقة بتقييم واستعراض إطار الإجازة الوالدية؛
- (ب) أن تطلب إلى أمانتها إجراء استقصاء عالمي للموظفين بشأن تنفيذ إطار الإجازة الوالدية في النظام الموحد للأمم المتحدة، وذلك قبل التقييم المقبل المقرر بعد أربع سنوات (2029)؛
- (ج) أن تطلب من أمانتها إلى تسعى إلى الحصول على بيانات مصنفة حسب نوع الجنس عن استخدام إطار الإجازة الوالدية، بما في ذلك بيانات عن عدم استخدام الموظفين المؤهلين لسياسات الإجازة الوالدية، لاستخدامها في الاستعراض المقبل.

جيم - تقرير عن الحوافز غير المالية

262 - واستجابة لما طلبته الجمعية العامة في قرارها 252/79 أُلّف من استكشاف لخيارات الحوافز غير المالية، نظرت اللجنة في تقرير عن هذه المسألة أعدته أمانتها. وفي وقت سابق، وفي سياق حافز التنقل، تم التأكيد بالطلبات ذات الصلة التي قدمتها الجمعية العامة إلى المنظمات⁽¹⁴⁾. وقررت لجنة الخدمة المدنية الدولية لاحقاً استعراض حافز التنقل في سياق الاستعراض الشامل الجاري لعناصر الأجر، بما في ذلك

(14) انظر قرار الجمعية العامة 256/77 بء؛ والقرار 255/74 بء، الفرع هاء، الفقرة 3.

الحوافز غير المالية، للتشجيع على تنقل الموظفين، وربط التنقل بتنمية قدرات الموظفين والتقدم الوظيفي، قدر الإمكان⁽¹⁵⁾.

263 - وتضمن التقرير معلومات عن أمور من بينها الحوافز والتدابير غير المالية المتوفرة لدى المنظمات المشتركة في النظام الموحد، والنتائج ذات الصلة المستخلصة من الاستقصاء العالمي للموظفين، واستعراض المؤلفات الخارجية.

264 - والمعلومات المتعلقة بالحوافز والتدابير غير المالية المتوفرة حالياً وردت في إطار الإجابة على استبيان أرسلته الأمانة إلى المنظمات المشتركة في النظام الموحد، وردت عليه 27 منظمة⁽¹⁶⁾. وأظهرت المعلومات المتاحة أن المنظمات كانت تنفذ بالفعل، وضمن العديد من مجالات الموارد البشرية، مجموعة واسعة من التدابير غير المالية، التي ترى في البعض منها تدابير تتصل بواجب العناية المتوقع من أي صاحب عمل جيد. وكانت التدابير تغطي المجالات التالية:

- (أ) ترتيبات العمل المرنة وأنماط العمل الخاصة؛
- (ب) التطوير الوظيفي؛
- (ج) رفاه الموظفين وواجب العناية؛
- (د) المكافآت الخاصة والتقدير؛
- (هـ) مناسبات اكتساب الخبرات/المناسبات الاجتماعية؛
- (و) تعدد اللغات؛
- (ز) التنقل الجغرافي؛
- (ح) التدابير/الحوافز المتعلقة بالتنوع والمساواة واستيعاب الجميع.

265 - وتوفّر المنظمات المشتركة في النظام الموحد مجموعة واسعة من التدابير غير المالية، إلا أن النتائج المستخلصة من الاستقصاء العالمي للموظفين أشارت أيضاً إلى بعض المجالات المحددة التي تهم الموظفين (مثل التطوير والتقدم الوظيفيين؛ وتوظيف الأزواج؛ والتقدير عن الأداء؛ ومسائل التوازن بين العمل والحياة الشخصية، بما في ذلك ترتيبات العمل المرنة والعمل عن بُعد؛ وبيئة العمل وثقافة المنظمة) والتي يمكن أن تؤدي فيها التدابير غير المالية إلى تحسين الإقبال على العمل من جانب الموظفين بشكل عام و/أو من جانب فئات معينة، من بينها النساء أو الموظفون العاملون في مراكز العمل الميدانية.

266 - أما الأدبيات والنظريات الخارجية التي تمت مراجعتها فهي تؤكد، فيما يبدو، أهمية الحوافز غير المالية المناسبة، وأثرها على مشاركة الموظفين، ودورها في استكمال التعويضات والحوافز المالية ضمن الإطار الشامل لمكافآت الموظفين.

267 - وجاء في التقرير أنّ توعية المرشحين الداخليين والخارجيين على نطاق أوسع بتلك التدابير من شأنها، في ضوء المجموعة الكبيرة والمتنوعة من التدابير غير المالية المتاحة في مختلف المنظمات

(15) A/78/30، الفقرة 190 (ب).

(16) المنظمة العالمية للأرصاد الجوية والسلطة الدولية لقاع البحار لم تقوما بالرد على الاستبيان.

المشاركة في النظام الموحد، أن تقدم صورة أكمل عن شروط الخدمة العامة في المنظمات، وبإمكانها أن تسهم في استقطاب المواهب، ومنها تلك التي تستوفي مواصفات تقنية محددة.

المنافسة التي دارت في اللجنة

268 - لاحظت شبكة الموارد البشرية أنه قد تم النظر في تعريف واسع إلى حد ما للحوافز غير المالية من أجل الإبلاغ عن مجموعة واسعة من التدابير غير المالية التي تستخدمها المنظمات المشاركة في النظام الموحد، وأن العديد من التدابير يساعد على تعزيز عرض القيمة الذي تقدمه المنظمات بصفتها جهات عمل. وأشارت الشبكة إلى أن هذه التدابير والحوافز غير المالية تؤدي دوراً مهماً، إلا أنها لا يمكن أن تُعتبر بديلاً عن الحوافز المالية القائمة، ومنها بالأخص المتعلقة بالتثقل. واعتبرت أيضاً أن بعض تدابير تنطوي على تكاليف بالنسبة للمنظمات، وأن الحصافة في الميزانية المطلوبة في ظل البيئة الحالية.

269 - وذكرت شبكة الموارد البشرية أن التقدم الوظيفي هو من أعلى مجالات الاهتمام ضمن جميع مؤسسات القطاع العام تقريباً، بما في ذلك مؤسسات النظام الموحد، حيث فرص التقدم الوظيفي من حيث الترقية محدودة بطبيعة الحال. وأن عمليات إعادة الهيكلة وإعادة التنظيم الحالية قد تؤدي إلى زيادة تقليص هذه الفرص في المستقبل. وأن الحوافز غير المالية يجب أن تكون مصممة خصيصاً لسياق معين، وذلك لأن آثارها التحفيزية على الموظفين تعتمد على الحالة بعينها. وأن ربط التقدم الوظيفي بمتطلبات التثقل قد يكون له تأثير تحفيزي كبير على الموظفين الأصغر سناً الذين لهم خيارات للترقية أكبر من الناحية الإحصائية مقارنة بالموظفين الأكثر خبرة. ونظراً للطابع الواسع الذي يتسم بها الموضوع، وتتوزع ولايات المنظمات وتكويناتها التشغيلية، ارتأت الشبكة أنه ليس هناك ما يدعو إلى إجراء استعراض دوري منتظم منفرد، لكنها اقترحت أن يُنظر في الجوانب غير المالية ضمن إطار بنود جدول أعمال المعنية باستعراض التعويضات الفردية. وأشارت أيضاً إلى أن المنظمات منخرطة بالفعل في تنسيق التدابير غير المالية كلما تطلب الأمر، ولا سيما ضمن مجالات البيانات المواتية داخل مراكز العمل الميدانية أو دعم الصحة النفسية.

270 - وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تأييده للتركيز على الحوافز غير المالية في تحسين جودة حياة الموظفين، وأكد على أنها لا ينبغي أن تحل محل المزايا المالية بل يجب أن تكون جزءاً من إطار موثوق في مجال التوظيف. وشجّع على التطبيق الموحد للحوافز غير المالية في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة، بما يضمن الإنصاف، خاصة بالنسبة للموظفين العاملين في وظائف مثل الأمن والرعاية الصحية، الذين قد لا يستفيدون من الخيارات المرنة. وأشار الاتحاد إلى أن الحوافز غير المالية الفعالة يمكن أن تشمل جداول العمل المرنة، وبرامج التقدير ودعم الرفاهية، التي يمكن أن تقلل من الإنهاك المهني وتعزز مشاركة الموظفين. وشدد على ضرورة المساءلة الإدارية في تعزيز ثقافة الأفرقة المتجانسة. وحثّ اللجنة على الأخذ بتلك الحوافز في تخطيط القوى العاملة، وتحسين الروح المعنوية واستقطاب المواهب المتنوعة مع الارتقاء بثقافة العمل.

271 - وارتأت لجنة التنسيق للنقابات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن مصطلح "الحوافز غير المالية" يتم تفسيره بشكل واسع للغاية، وهو يشمل الالتزامات أو الممارسات المتوقعة من صاحب العمل الجيد، ومنها على سبيل المثال المبادرات المتعلقة بالرفاهية وواجب العناية، وكذلك السياسات التي تهدف إلى ضمان بيئة عمل متناغمة؛ ومكافأة الأداء الجيد والاعتراف به؛ وسياسات التنوع والإنصاف واستيعاب الجميع؛ وفعاليات بناء الأفرقة. وبالتالي، تكون المرونة في العمل عن بُعد من الحوافز غير المالية

اليت ينبغي تقديمها أيضاً للموظفين من أجل التحفيز على التنقل واستقطاب المزيد من النساء. وارتأت لجنة التنسيق ضرورة تحفيز التنقل الجغرافي، الذي هو من الحاجات الأساسية للمنظمات، وأيضاً تحفيز تعدد اللغات والتكليف بالمهام المطوّرة للمهارات.

272 - وتطرق اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى حالة الإقبال على العمل من جانب الموظفين، فأكد أن المناقشات حول الحوافز غير المالية منفصلة بشكل متزايد عن الحقائق القاسية التي تواجه موظفي النظام الموحد. ففي خضم الأزمات المالية والسياسية غير المسبوقة، تم إنهاء خدمة آلاف الموظفين بشكل غير طوعي، وغالباً ما كان ذلك من دون مكافأة نهاية الخدمة أو التأمين أو دعم الانتقال الوظيفي. وذكر الاتحاد أن الأمن الوظيفي والآفاق الوظيفية المجدية - التي شكلت فيما مضى حجر الزاوية في تحفيز الموظفين - أخذت في السقوط بسرعة. وأشار إلى الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2023، ملاحظة أن التركيز على مسائل من قبيل التقدم الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة الشخصية لا يتيح إدراك جوهر أزمات النظام المتعلقة بالاستقرار الوظيفي والمعاملة العادلة بين جميع فئات الموظفين والممارسة الصادقة والفعالة لواجب المنظمة في رعاية موظفيها. وشدد الاتحاد على أن الحوافز غير المالية يجب ألا تحيل الأعباء المالية على كاهل الموظفين. وعلى أن التطوير الوظيفي لا ينبغي أن يكون ممولاً ذاتياً، والعمل عن بعد يجب أن يُقيم بشكل صحيح من حيث الوفورات في التكاليف والأثر العائد على الموظفين. ورفض الاتحاد استخدام ترتيبات العمل بدوام جزئي كبديل للتسريح بشكل مؤقت، وأكد على أن التسهيلات في أماكن العمل هي حقوق وليست امتيازات. ونَبّه إلى أن مكافآت الأداء، من دون إصلاح، تنطوي على خطر التحيز، وإلى أن الحوافز غير النقدية تتطلب، هي نفسها، دعماً من الميزانية. وذكر في الختام أن الحوافز غير المالية ليست إضافات اختيارية - بل هي ضرورية للخدمة المدنية الدولية المرنة القائمة على القيم، ويجب أن تكون مدعومة بموارد كافية وبالترام مؤسسي.

273 - وبالنظر إلى النطاق الواسع للحوافز غير المالية المبيّنة في الاستعراض، ذكر بعض أعضاء اللجنة أنه سيكون من المهم القيام بضبط أفضل لنطاق ما ينبغي اعتباره حوافز غير مالية. وفي هذا الصدد، اقترح بعض الأعضاء أن تقتصر أي مناقشة لهذا الموضوع على الحوافز غير المالية التي لا ترتب عليها تكلفة كبيرة، وذلك لأن الكثير من الجوانب التي نوقشت له آثار مالية كبيرة. ولاحظوا أيضاً أنه من الصعب، في غياب تعريف مشترك لما يشكل حوافز غير مالية، فصل هذه الحوافز عن التدابير الأوسع نطاقاً التي يمكن توقعها من أي صاحب عمل جيد، ومنها التدابير المتعلقة برعاية الموظفين أو بواجب الرعاية. وفي هذا الصدد، لاحظ أعضاء آخرون في اللجنة أنه بغض النظر عما إذا كان البعض من التدابير يُعتبر من الحوافز غير المالية أو من التدابير الأوسع نطاقاً، تبدو مؤسسات النظام الموحد، مقارنة خصوصاً بأجهزة الخدمة المدنية، وكأنها تقدم الكثير.

274 - وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين أظهر أن بعض المجالات، من قبيل الفرص الوظيفية وثقافة المنظمة وغياب التوازن بين العمل والحياة الشخصية، تشمل ترتيبات العمل البديلة والعمل عن بعد، التي أثّرت باعتبارها من أهم الشواغل، ولا سيما بالنسبة للنساء.

275 - وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن المنظمات قد نفذت عدداً من التدابير المتعلقة بترتيبات العمل المرنة، ومنها ساعات العمل المرنة، وجداول العمل المضغوطة، والعمل بدوام جزئي، والعمل عن بعد. وأوصوا بطرائق تحسين أخرى منها على سبيل المثال أسبوع العمل المضغوط، الذي يوفر بعض المرونة للموظفين من دون تقويض الإنتاجية. وباهتمام، أقر بعض أعضاء اللجنة بالحوافز والتدابير غير المالية التي

تطبيقها المنظمات، واقترحوا أن تؤخذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة، ونشرة الأمين العام عن ترتيبات العمل المرنة، والمبادئ التوجيهية للسياسات المتعلقة بترتيبات العمل المرنة⁽¹⁷⁾، وترتيبات العمل البديلة، في الاعتبار ضمن عمل اللجنة والأمانة مستقبلاً⁽¹⁸⁾. وارتأت اللجنة أن بعض الحوافز غير المالية يمكن مواصلة النظر فيها من قبل مجموعات العمل وفي إطار الاستعراض الشامل الجاري.

276 - وفيما يتعلق بالتنقل الجغرافي، أكد بعض أعضاء اللجنة على أهمية تدابير الدعم، من مثل تقديم المساعدة في توظيف الأزواج وترتيبات العمل المرنة، من أجل تنفيذه. وتم التذكير بقرار الجمعية العامة ذي الصلة⁽¹⁹⁾، ولاحظت اللجنة أن حوافز التنقل الجغرافي لها صلة بالفريق العامل 3 المعني بالاستحقاقات والمزايا في الميدان. وأشار بعض الأعضاء إلى أن العديد من المنظمات قد نفذ برامج لمساعدة الأزواج على التشبيك والتعرف على الفرص المتاحة للتوظيف، لكنهم أقرروا مع ذلك بأن المسألة معقدة نظراً لاختلاف التوصيفات، بما في ذلك الخبرة والتعليم والمهارات اللغوية واختلاف الفرص المتاحة، لا سيما في مراكز العمل الموجودة خارج المقار. وجرى التأكد أيضاً على أنه من الأهمية بمكان، ضمن بيئة عالمية سريعة التغير، الاستمرار في استكشاف التدابير غير المالية الممكنة التي تهدف إلى استقطاب مواهب معينة والاحتفاظ بها، منها المتخصصون الشبان، مع الحرص في الوقت نفسه على مراعاة التكاليف.

277 - وأشار بعض الأعضاء إلى أن مسألة التطوير الوظيفي تشمل التعلم والتطوير وفرص الترقية، لكنهم ذكروا أن الترقية لا تتفك بطبعها عن جانب مالي. واعتبرت اللجنة أن التطوير الوظيفي لا ينبغي تناوله كجانب من جوانب الحوافز غير المالية. وحذر بعض الأعضاء أيضاً من رفع سقف أي توقعات بشأن الترقّيات، حيث سيكون هناك عدد أقل من الوظائف في الدرجات العليا داخل أي منظمة، والنظام الموحد لا يختلف عن غيره بهذا الشأن.

278 - وفي مجال إدارة الأداء، تم الإقرار بمسألة التقدير غير المالي، وأشار إلى أن الجمعية العامة كان قد وافقت في عام 2017 على توصيات اللجنة بشأن المبادئ والخطوط التوجيهية لتقييم الأداء وإدارته للاعتراف بمستويات الأداء المختلفة، التي تشمل المكافآت النقدية وغير النقدية على حد سواء. وأعرب الأعضاء عن رأي مفاده ضرورة أن تعالج المنظمات أيضاً مسألة ضعف الأداء وسوء الإدارة، وذلك لأن هذه المسألة مهمة أيضاً في ضمان تهيئة بيئة عمل متناغمة.

قرارات اللجنة

279 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) الإحاطة علماً بالنطاق الواسع للحوافز والتدابير غير المالية وبعدم وجود تعريف مشترك لها؛
- (ب) مواصلة استكشاف الحوافز غير المالية في إطار البنود ذات الصلة وضمن مجموعات العمل المنشأة لأغراض الاستعراض الشامل، حسب الاقتضاء.

(17) ST/SGB/2019/3.

(18) OHR/PG/2024/7.

(19) قرار الجمعية العامة 256/77 بـ.

المرفق الأول

استنتاجات الفريق العامل 1 في اجتماعه الثاني

النمذجة المالية لمجموعة عناصر الأجر في الأمم المتحدة

1 - اتفق الفريق العامل على ما يلي:

- (أ) رحب بالتقدم المحرز في مجال النمذجة المالية، مشيراً إلى أن تلك الجهود تتماشى مع القرارات الأخيرة الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي أقرتها الجمعية العامة؛
- (ب) لاحظ أن مجموعة عناصر الأجر الحالية والمنهجيات العامة للجنة الخدمة المدنية الدولية المصممة خصيصاً قد ساهمت بقدر كبير في احتواء التكاليف وتحقيق الاستدامة المالية؛
- (ج) أكد ما لتوقعات التكاليف وعمليات محاكاتها المقدمة من فائدة، رهناً بمراعاة الشفافية بشأن مستويات الثقة في صحتها بحسب كل عنصر؛
- (د) وافق على أن تقدير تكلفة عناصر متنوعة من الأجر بمعدل ثقة عالٍ يشكل أساساً متيناً للإبلاغ عن قرارات اللجنة وتوصياتها؛
- (هـ) شجع أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين وشبكة الموارد البشرية على مواصلة تعاونهما مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، على نحو ما أوصت به اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وأقرته الجمعية العامة، من أجل التحسين التدريجي لتوافر بيانات مفصلة عن الإنفاق على مر الوقت بغية زيادة مستوى الثقة في صحة توقعات التكاليف حيثما اقتضى الأمر ذلك.

استقدام الموظفين واستبقاؤهم في النظام الموحد للأمم المتحدة

2 - اتفق الفريق العامل على ما يلي:

- (أ) أعرب عن تقديره للمدخلات والمعلومات المقدمة واقتراح عرضها على اللجنة بكامل هيئتها، مع استكمالها بأي معلومات إضافية ترد قبل انعقاد الدورة؛
- (ب) لاحظ أن مجموعة عناصر الأجر الحالية، وإن كانت تنافسية عموماً، لا تسمح دوماً باستقدام الموظفين أو استبقاؤهم بنجاح، لا سيما في وظائف معينة ومواقع معينة؛
- (ج) لاحظ تنوع الحالات والصعوبات التي تواجهها المنظمات، محدداً ملاحظتين تحتاجان إلى مزيد من التحليل والدراسة من جانب اللجنة هما:

1' ازدياد الصعوبات عند الاستقدام لملء وظائف محددة شديدة التخصص؛ و

2' ارتفاع عدد الموظفين اللاتي يغادرن منظومة الأمم المتحدة في المراحل الوسيطة من حياتهن المهنية؛

(د) شجع أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين وشبكة الموارد البشرية على مواصلة تعاونهما مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل التحسين التدريجي للتحليل المتاح بشأن أسباب الانضمام إلى منظومة الأمم المتحدة أو البقاء فيها أو مغادرتها.

التدابير الخاصة بالموظفين وأفراد أسرهم من ذوي الإعاقة

3 - اتفق الفريق العامل على ما يلي:

(أ) لاحظ أن صندوقاً للترتيبات التيسيرية المعقولة قد أنشئ في بعض المنظمات لضمان تلبية احتياجات الموظفين ذوي الإعاقة في مكان العمل، وقرر أن يطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن توصي المنظمات المشتركة في النظام الموحد بتوحيد طرائق استخدام هذا الصندوق؛

(ب) قرر استطلاع إمكانية تعديل نظام إعانات الإيجار لاستيعاب احتياجات الموظفين وأفراد أسرهم من ذوي الإعاقة. وعلى وجه الخصوص، تقييم إمكانية تنقيح الحد الأقصى المعقول للإيجار، و/أو ردّ المصروفات الاستثنائية المتكبدة لإجراء التعديلات اللازمة لأماكن الإقامة، و/أو إلغاء الإطار الزمني الذي ينظم خفض التبريجي للحد الأقصى للمبالغ القابلة للاسترداد حسب انطباق الحال؛

(ج) قرر أن يواصل مناقشة إمكانية مساعدة الموظفين ذوي احتياجات الدعم العالية الذين تلزمهم مساعدة شخصية في غير ساعات العمل، وهم قلة قليلة؛

(د) قرر كذلك أن يوصي الفريق العامل 2 بما يلي:

1' استطلاع إمكانية إرساء بدلٍ للأزواج المعالين ذوي الإعاقات؛

2' استعراض مبلغ بدل إعالة الأطفال ذوي الإعاقة وكذلك الحد الأقصى للمبالغ القابلة للاسترداد من منحة التعليم الخاصة.

تأثير ترتيبات العمل عن بُعد على الأجر

4 - خلص الفريق العامل إلى ما يلي:

(أ) العمل عن بُعد ليس حقاً ولا استحقاقاً، بل هو تدبير يتيح قدرًا من المرونة قد توفره المنظمات لموظفيها. وفي حين ينبغي أن يكون اعتماد أي سياسات للعمل عن بُعد وإرساء أحكامها المحددة متروكاً للمنظمات المشتركة في النظام الموحد حسبما تقرره لتلبية احتياجاتها الخاصة، يتعين على لجنة الخدمة المدنية الدولية أن توصي بإطار مشترك ينظم أي تعديلات تُدخل على العناصر ذات الصلة بالأجور على النحو المقترح أدناه؛

(ب) ينبغي تحديد فترة العمل عن بُعد من خارج مركز العمل التي ينبغي بعد انقضائها تعديل بعض عناصر الأجر لكي تتوافق مع الترتيب المذكور. وفي حين استصوب العديد من المشاركين أن تكون مدة تلك الفترة 60 يوم عمل متصلة و/أو تراكمية، قرر الفريق العامل أن اللجنة بكامل هيئتها هي التي يتعين عليها النظر في الأمر؛

(ج) عندما يُسمح لموظف بالعمل عن بُعد خارج مركز عمله الرسمي لأسباب شخصية، ينبغي أن يكون المبدأ الأساسي المنظم لذلك هو ضمان: (أ) ألا تؤدي هذه الترتيبات إلى أي تكاليف مالية

إضافية تتحملها المنظمات عن أي عنصر من العناصر؛ (ب) وقف أو تعديل أي استحقاقات أُرسيت على أساس مركز العمل الرسمي للموظف، إما فوراً أو بعد انقضاء الفترة المتفق عليها؛

(د) اتساقاً مع المبدأين المذكورين أعلاه ورهنًا بأي أحكام أخرى واجبة التطبيق تنظم منح هذه العناصر، اقترح اتباع النهج العام التالي في حالة العمل عن بُعد من خارج مركز العمل الرسمي:

1' ينبغي أن يتحمل الموظف تكاليف السفر إلى مركز العمل الرسمي، وينبغي ألا تترتب على السفر الرسمي إلى أي موقع آخر تكلفة إضافية تزيد على الاستحقاق المقرر للسفر من مركز العمل الرسمي؛

2' ينبغي أن يُعلّق منذ اليوم الأول دفع بدل الخطر واحتساب الخدمة المؤهلة للحصول على إجازة الراحة والاستجمام؛

3' ينبغي أن يُعلّق تراكم رصيد فترات الخدمة المؤهلة، حسب الانطباق، لإجازة زيارة الوطن والإجازة المعجلة لزيارة الوطن والسفر لزيارة الأسرة، ويتم ذلك بعد انقضاء الفترة المتفق عليها إذا كان الموظف يعمل عن بُعد من المكان العادي الذي كان سيُمنح فيه الاستحقاق؛

4' ينبغي أن يُعلّق بعد انقضاء الفترة المتفق عليها بدل المشقة وبدل الخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة؛

(هـ) إضافة إلى ذلك، ناقش الفريق العناصر التالية ولكن دون التوصل إلى توافق واضح في الآراء:

1' ينبغي أن تُخفّض تسوية مقر العمل بحيث تُدفع على أساس أدنى المبلغين المقرر أحدهما لمركز العمل والآخر لموقع العمل عن بُعد، وينبغي أن تُعلّق إعانة الإيجار بعد انقضاء الفترة المتفق عليها؛

2' ينبغي أن يُعلّق حافز التنقل والمشروع التجريبي لمراكز العمل من الفئتين دال وهاء بعد انقضاء الفترة المتفق عليها؛

3' ينبغي أن تُدفع منحة التعليم على أساس الحصة التناسبية، عند العمل عن بُعد من البلد الأم (أو بلد الإقامة الدائمة) لأكثر من ثلثي العام الدراسي؛

(و) يجوز للرؤساء التنفيذيين أن يقرروا على أساس استثنائي الإعفاء من أي من الأحكام الواردة في الفقرتين 4 (د) و (هـ) أعلاه، مراعاةً لأي ظروف استثنائية.

المرفق الثاني

تعديلات عناصر الأجر عند العمل عن بُعد: تسوية مقر العمل، وإعانة الإيجار، ومنحة التعليم، ومنحة التعليم الخاصة

المنظمة (أ، ب)	السياسة المتعلقة بالعمل عن بُعد من خارج مركز العمل	تسوية مقر العمل	إعانات الإيجار والاقتطاعات	منحة التعليم	منحة التعليم الخاصة (الأطفال ذوو الإعاقة)
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	ما لا يزيد على 10 أيام عمل متتالية في الشهر التقويمي الواحد، بحد أقصى 35 يوماً في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
	3 أشهر متتالية، بحد أقصى 6 أشهر تراكمية في السنة	تُطبق منذ اليوم الأول تسوية مقر العمل السارية في مركز العمل أو في موقع العمل عن بُعد، أيهما أقل	تُعلق اعتباراً من اليوم الأول	تُعلق اعتباراً من اليوم الأول	لا تعديل
منظمة العمل الدولية	ما لا يزيد على 10 أيام عمل متتالية في الشهر الواحد، بحد أقصى 30 يوم عمل في السنة التقويمية	لا تعديل	لا تعديل		
	في الظروف الاستثنائية، ما لا يزيد على 63 يوم عمل على مدار 12 شهراً، مع إمكانية التمديد لعدد 63 يوم عمل إضافياً	تعدل إذا زاد عدد أيام العمل على 63 يوماً على مدار 12 شهراً، بحيث تُطبق تسوية مقر العمل السارية في مركز العمل أو في موقع العمل عن بُعد، أيهما أقل	لا تعديل		
مركز التجارة الدولية	ما لا يزيد على 6 أشهر، مع إمكانية التمديد بشكل استثنائي لمدة 3 أشهر إضافية	لا تعديل		تُعدل على أساس الحصص التناسبية، إذا عمل الموظف عن بُعد من بلده الأم لأكثر من ثلثي العام الدراسي	تُعدل على أساس الحصص التناسبية، إذا عمل الموظف عن بُعد من بلده الأم لأكثر من ثلثي العام الدراسي
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	ما لا يزيد على 30 يوم عمل في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
الأمم المتحدة	ما لا يزيد على 6 أشهر، مع إمكانية التمديد بشكل استثنائي لمدة 3 أشهر إضافية	لا تعديل		تُعدل على أساس الحصص التناسبية، إذا عمل الموظف عن بُعد من بلده الأم لأكثر من ثلثي العام الدراسي	تُعدل على أساس الحصص التناسبية، إذا عمل الموظف عن بُعد من بلده الأم لأكثر من ثلثي العام الدراسي
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	ما لا يزيد على 30 يوماً متتالياً، بحد أقصى 90 يوماً في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
صندوق الأمم المتحدة للسكان	ما لا يزيد على 60 يوم عمل في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل

المنظمة (أ، ب)	السياسة المتعلقة بالعمل عن بُعد من خارج مركز العمل	تسوية مقر العمل	إعانات الإيجار والاقتطاعات	منحة التعليم	منحة التعليم الخاصة (الأطفال ذوو الإعاقة)
	أكثر من 60 يوماً، وما لا يزيد على 6 أشهر بحد أقصى قدره سنة واحدة (بشكل استثنائي)	تُطبق منذ اليوم الأول تسوية مقر العمل السارية في مركز العمل أو في موقع العمل عن بُعد، أيهما أقل	اعتباراً من اليوم الأول، ورهنًا بالتعديل بأثر رجعي، تُحسب إعانة جديدة إذا ظل الموظف مقيماً في مركز العمل الرسمي	تُعدل على أساس الحصة التناسبية، لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد لأكثر من ثلثي العام الدراسي	لا تعديل
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	ما لا يزيد على مدة 90 يوماً تقويمياً، لا تعديل متصلة أو تراكمية، في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من خارج مركز العمل والبلد الأم	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من بلده الأم، يظل مستحقاً للمنحة عن العام الدراسي الجاري فقط
	بشكل استثنائي، من 3 أشهر حتى سنة واحدة بحد أدنى 3 أشهر متصلة	تُعدل، اعتباراً من اليوم الأول، وفقاً لمقارنة الراتب (تسوية مقر العمل + بدل المشقة + بدل التنقل)	تُعلق بعد 90 يوماً	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من خارج مركز العمل والبلد الأم	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من بلده الأم، يظل مستحقاً للمنحة عن العام الدراسي الجاري فقط
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	ما لا يزيد على 90 يوم عمل في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
	من 91 يوم عمل متصلة حتى سنة واحدة	تُطبق منذ اليوم الأول تسوية مقر العمل السارية في مركز العمل أو في موقع العمل عن بُعد، أيهما أقل	غير مستحقة الدفع	تُعدل على أساس الحصة التناسبية، لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد لأكثر من ثلثي العام الدراسي	لا تعديل
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	لمدة لا تتجاوز 6 أشهر (في حالة المرور بظروف شخصية قاهرة)	كتمهدة عامة، تُعلق خلال فترات العمل عن بُعد جميع المزايا والاستحقاقات المدفوعة بموجب النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين التي تتطلب أو تقتضى الوجود الفعلي في مركز العمل الرسمي		تُعدل على أساس الحصة التناسبية، لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من بلده الأم لأكثر من ثلثي العام الدراسي	تُعدل على أساس الحصة التناسبية، لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من بلده الأم لأكثر من ثلثي العام الدراسي
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	من 15 إلى 70 يوم عمل في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من بلده الأم لأكثر من ثلثي العام الدراسي	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من بلده الأم لأكثر من ثلثي العام الدراسي
	أكثر من 70 يوم عمل في السنة، لا تعديل إذا عمل الموظف من المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو في بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة	تُطبق بعد 70 يوم عمل تسوية مقر العمل السارية في مركز العمل أو في موقع العمل عن بُعد، أيهما أقل	لا تعديل في حالة الإبقاء على عقد الإيجار الأصلي	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من بلده الأم لأكثر من ثلثي العام الدراسي	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من بلده الأم لأكثر من ثلثي العام الدراسي

المنظمة (أ، ب)	السياسة المتعلقة بالعمل عن بُعد من خارج مركز العمل	تسوية مقر العمل	إعانات الإيجار والاقتطاعات	منحة التعليم	منحة التعليم الخاصة (الأطفال ذوي الإعاقة)
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	لا أكثر من 70 يوم عمل في السنة، إذا عمل الموظف من خارج المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	من 61 إلى 180 يوماً تقويمياً في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
برنامج الأغذية العالمي	أكثر من 60 يوم عمل في السنة (بموافقة استثنائية)	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
منظمة الصحة العالمية	ما لا يزيد على 5 أيام تقويمية في الشهر	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	ما لا يزيد على 30 يوم عمل في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
	لا أكثر من 30 يوم عمل في السنة (بموافقة استثنائية)	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل

- (أ) حتى تشرين الأول/أكتوبر 2024، أفادت ثلاث منظمات بأنها لا تعتمد حالياً سياسة رسمية بشأن العمل عن بُعد من خارج مركز العمل، ولكنها أشارت إلى أنها تستطيع أن تسمح به إذا كانت هناك ظروف شخصية قاهرة (هذه المنظمات هي: الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة).
- (ب) أفاد الاتحاد الدولي للاتصالات بأنه إلى حين نشر أمر الخدمة، يجوز للمشرف المباشر أن يأذن للموظف بالعمل عن بُعد من خارج منطقة مركز العمل لمدة أقصاها 10 أيام عمل في السنة التقويمية. وترتيب العمل عن بُعد من خارج منطقة مركز العمل، الذي أُنْهَ به الأمين العام بشكل استثنائي لأجل تجاوز ذلك الحد الأقصى، من شأنه أن يؤدي إلى تخفيض أجر الموظف وبدلاته واستحقاقاته الأخرى بعد فترة 60 يوما تقويميا متواصلة.

المرفق الثالث

تعديلات عناصر الأجر عند العمل عن بُعد: الاستحقاقات المتصلة بالميدان

المنظمة (أ، ب)	مركز العمل	السياسة المتعلقة بالعمل عن بُعد من خارج	حافز التنقل	بدل المشقة	بدل الخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة	بدل الخطر	الراحة والاستجمام
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	ما لا يزيد على 10 أيام عمل متتالية في الشهر التقويمي الواحد، بحد أقصى 35 يوماً في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
منظمة العمل الدولية	3 أشهر متتالية، بحد أقصى 6 أشهر تراكمية في السنة	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	لا تعديل	لا تعديل	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	تُعلق اعتباراً من اليوم الأول
منظمة العمل الدولية	ما لا يزيد على 10 أيام عمل متتالية في الشهر الواحد، بحد أقصى 30 يوم عمل في السنة التقويمية	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	تُعلق اعتباراً من اليوم الأول
مركز التجارة الدولية	في الظروف الاستثنائية، ما لا يزيد على 63 يوم عمل على مدار 12 شهراً، مع إمكانية التمديد لمدة 63 يوم عمل إضافية	يُعلق بعد 30 يوماً	يُعلق بعد 30 يوماً	يُعلق بعد 30 يوماً	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	تُعلق اعتباراً من اليوم الأول
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	ما لا يزيد على 30 يوم عمل في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
الأمم المتحدة	ما لا يزيد على 6 أشهر، مع إمكانية التمديد بشكل استثنائي لمدة 3 أشهر إضافية	يُعلق بعد 30 يوماً	يُعلق بعد 30 يوماً	يُعلق بعد 30 يوماً	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	تُعلق اعتباراً من اليوم الأول
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	ما لا يزيد على 30 يوماً متتالياً، بحد أقصى 90 يوماً في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين في مراكز العمل المصنفة في الفئات باء وجيم ودال وهاء، غير مستحق الدفع بعد 90 يوماً	بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين في مراكز العمل المصنفة في الفئات باء وجيم ودال وهاء، غير مستحق الدفع بعد 90 يوماً	يُعدّل حسب القواعد المنظمة لهذا العنصر
صندوق الأمم المتحدة للسكان	ما لا يزيد على 60 يوم عمل في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	تُعلق بعد 3 أيام متتالية

المنظمة ^(أ، ب)	مركز العمل	السياسة المتعلقة بالعمل عن بُعد من خارج	حافز التنقل	بدل المشقة	بدل الخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة	بدل الخطر	الراحة والاستجمام
	أكثر من 60 يوماً، وما لا يزيد على 6 أشهر بحد أقصى قدره سنة واحدة (بشكل استثنائي)	يُعلق اعتباراً من اليوم	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	تُعلق بعد 3 أيام متتالية
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	ما لا يزيد على مدة 90 يوماً تقويمياً، لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	تُعلق اعتباراً من اليوم الأول
	بشكل استثنائي، من 3 أشهر حتى سنة واحدة بحد أدنى 3 أشهر متصلة	يُعدل، اعتباراً من اليوم الأول، وفقاً لمقارنة الراتب	يُعدل، اعتباراً من اليوم الأول، وفقاً لمقارنة الراتب	يُعدل، اعتباراً من اليوم الأول، وفقاً لمقارنة الراتب	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	تُعلق اعتباراً من اليوم الأول
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	ما لا يزيد على 90 يوم عمل في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	يُعلق	تُعلق
	من 91 يوم عمل متصلة حتى سنة واحدة	غير مستحقة الدفع	غير مستحقة الدفع	غير مستحقة الدفع	غير مستحقة الدفع	يُعلق	تُعلق
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	لمدة لا تتجاوز 6 أشهر (في حالة المرور بطرود شخصية قاهرة)	يُعلق بعد 30 يوماً	يُعلق بعد 30 يوماً	يُعلق بعد 30 يوماً	يُعلق بعد 30 يوماً	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	تُعلق اعتباراً من اليوم الأول
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	من 15 إلى 70 يوم عمل في السنة	لا أكثر من 70 يوم عمل في السنة، إذا عمل الموظف من المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو في بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة	لا أكثر من 70 يوم عمل في السنة، إذا عمل الموظف من خارج المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو في بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة	لا أكثر من 70 يوم عمل في السنة، إذا عمل الموظف من خارج المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو في بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة	لا أكثر من 70 يوم عمل في السنة، إذا عمل الموظف من خارج المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو في بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة	يُعلق	تُعلق
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	ما لا يزيد على 60 يوماً تقويمياً في السنة	من 61 إلى 180 يوماً تقويمياً في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	يُعلق	تُعلق
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	ما لا يزيد على 60 يوم عمل في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	تُعلق بعد 3 أيام متتالية

المنظمة (أ، ب)	مركز العمل	السياسة المتعلقة بالعمل عن بُعد من خارج	حافز التنقل	بدل المشقة	بدل الخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة	بدل الخطر	الراحة والاستجمام
		أكثر من 60 يوم عمل في السنة (بموافقة لا تعديل استثنائية)			يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	تُعلق بعد 3 أيام متتالية	
برنامج الأغذية العالمي	ما يزيد على مدة 90 يوماً تقويمياً متصلة	يوقّف العمل به بعد 90 يوماً	يوقّف العمل به بعد 90 يوماً	يوقّف العمل به بعد 90 يوماً	يوقّف العمل به بعد 90 يوماً	يوقّف العمل به بعد 90 يوماً وفق القواعد المنظمة لهذا العنصر	يوقّف العمل بها بعد 90 يوماً وفق القواعد المنظمة لهذا العنصر
منظمة الصحة العالمية	ما لا يزيد على 5 أيام تقويمية في الشهر	يُعدّل حسب القواعد المنظمة لهذا العنصر	يُعدّل حسب القواعد المنظمة لهذا العنصر	يُعدّل حسب القواعد المنظمة لهذا العنصر	يُعدّل حسب القواعد المنظمة لهذا العنصر	يُعدّل حسب القواعد المنظمة لهذا العنصر	يُعدّل حسب القواعد المنظمة لهذا العنصر
	ما لا يزيد على 90 يوماً تقويمياً في السنة						

- (أ) حتى تشرين الأول/أكتوبر 2024، أفادت ثلاث منظمات بأنها لا تعتمد حالياً سياسة رسمية بشأن العمل عن بُعد من خارج مركز العمل، ولكنها أشارت إلى أنها تستطيع أن تسمح به إذا كانت هناك ظروف شخصية قاهرة (هذه المنظمات هي: الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة).
- (ب) أفاد الاتحاد الدولي للاتصالات بأنه إلى حين نشر أمر الخدمة، يجوز المباشر أن يأذن للموظف بالعمل عن بُعد من خارج منطقة مركز العمل لمدة أقصاها 10 أيام عمل في السنة التقويمية. وترتيب العمل عن بُعد من خارج منطقة مركز العمل، الذي أذن به الأمين العام بشكل استثنائي لأجل تجاوز ذلك الحد الأقصى، من شأنه أن يؤدي إلى تخفيض أجر الموظف وبدلاته واستحقاقاته الأخرى بعد فترة 60 يوماً تقويميا متواصلة.

تعديلات عناصر الأجر عند العمل عن بُعد: الاستحقاقات المتصلة بالسفر والانتقال

المنظمة (أ، ب)	خارج مركز العمل	تراكم نقاط إجازة زيارة الوطن	السفر لزيارة الأسرة	السفر في مهام رسمية	منحة الاستقرار	منحة الإعادة إلى الوطن
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	ما لا يزيد على 10 أيام عمل متتالية في الشهر التقويمي الواحد، بحد أقصى 35 يوماً في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
منظمة العمل الدولية	3 أشهر متتالية، بحد أقصى 6 أشهر تراكمية في السنة	يُعلق اعتباراً من اليوم الأول	يُعدل بدل الانتقال، حسب انطباق الحال، بحيث يدفع محسوباً على أساس موقع العمل عن بُعد أو مركز عمل الموظف، أيهما أقل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	ما لا يزيد على 10 أيام عمل متتالية في الشهر الواحد، بحد أقصى 30 يوم عمل في السنة التقويمية	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
مركز التجارة الدولية	ما لا يزيد على 6 أشهر، مع إمكانية التمديد بشكل استثنائي لمدة 3 أشهر إضافية	يُعلق بعد 30 يوماً، في حالة العمل عن بُعد من البلد الأم	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
الأمم المتحدة	ما لا يزيد على 30 يوم عمل في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	ما لا يزيد على 6 أشهر، مع إمكانية التمديد بشكل استثنائي لمدة 3 أشهر إضافية	يُعلق بعد 30 يوماً، في حالة العمل عن بُعد من البلد الأم	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
صندوق الأمم المتحدة للسكان	ما لا يزيد على 30 يوماً متتالياً، بحد أقصى 90 يوماً في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل

المنظمة (أ، ب)	خارج مركز العمل	تراكُم نقاط إجازة زيارة الوطن	السفر لزيارة الأسرة	السفر في مهام رسمية	منحة الاستقرار	منحة الإعادة إلى الوطن
أكثر من 60 يوماً، وما لا يزيد على 6 أشهر بحد أقصى قدره سنة واحدة (بشكل استثنائي)	أكثر من 60 يوماً، وما لا يزيد على 6 أشهر بحد أقصى قدره سنة واحدة (بشكل استثنائي)	أكثر من 60 يوماً، وما لا يزيد على 6 أشهر بحد أقصى قدره سنة واحدة (بشكل استثنائي)	أكثر من 60 يوماً، وما لا يزيد على 6 أشهر بحد أقصى قدره سنة واحدة (بشكل استثنائي)	أكثر من 60 يوماً، وما لا يزيد على 6 أشهر بحد أقصى قدره سنة واحدة (بشكل استثنائي)	أكثر من 60 يوماً، وما لا يزيد على 6 أشهر بحد أقصى قدره سنة واحدة (بشكل استثنائي)	أكثر من 60 يوماً، وما لا يزيد على 6 أشهر بحد أقصى قدره سنة واحدة (بشكل استثنائي)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	ما لا يزيد على مدة 90 يوماً تقويمياً، متصلة أو تراكمية، في السنة	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من خارج مركز العمل والبلد الأم	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من خارج مركز العمل والبلد الأم	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من خارج مركز العمل والبلد الأم	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من خارج مركز العمل والبلد الأم	لا تعديل إذا عمل الموظف عن بُعد من خارج مركز العمل والبلد الأم
بشكل استثنائي، من 3 أشهر حتى واحدة بحد أدنى 3 أشهر متصلة	بشكل استثنائي، من 3 أشهر حتى واحدة بحد أدنى 3 أشهر متصلة	بشكل استثنائي، من 3 أشهر حتى واحدة بحد أدنى 3 أشهر متصلة	بشكل استثنائي، من 3 أشهر حتى واحدة بحد أدنى 3 أشهر متصلة	بشكل استثنائي، من 3 أشهر حتى واحدة بحد أدنى 3 أشهر متصلة	بشكل استثنائي، من 3 أشهر حتى واحدة بحد أدنى 3 أشهر متصلة	بشكل استثنائي، من 3 أشهر حتى واحدة بحد أدنى 3 أشهر متصلة
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	ما لا يزيد على 90 يوم عمل في السنة	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل	لا تعديل
من 91 يوم عمل متصلة حتى سنة واحدة	من 91 يوم عمل متصلة حتى سنة واحدة	من 91 يوم عمل متصلة حتى سنة واحدة	من 91 يوم عمل متصلة حتى سنة واحدة	من 91 يوم عمل متصلة حتى سنة واحدة	من 91 يوم عمل متصلة حتى سنة واحدة	من 91 يوم عمل متصلة حتى سنة واحدة
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	لمدة لا تتجاوز 6 أشهر (في حالة المرور بطرود شخصية قاهرة)	لمدة لا تتجاوز 6 أشهر (في حالة المرور بطرود شخصية قاهرة)	لمدة لا تتجاوز 6 أشهر (في حالة المرور بطرود شخصية قاهرة)	لمدة لا تتجاوز 6 أشهر (في حالة المرور بطرود شخصية قاهرة)	لمدة لا تتجاوز 6 أشهر (في حالة المرور بطرود شخصية قاهرة)	لمدة لا تتجاوز 6 أشهر (في حالة المرور بطرود شخصية قاهرة)
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	من 15 إلى 70 يوم عمل في السنة	من 15 إلى 70 يوم عمل في السنة	من 15 إلى 70 يوم عمل في السنة	من 15 إلى 70 يوم عمل في السنة	من 15 إلى 70 يوم عمل في السنة	من 15 إلى 70 يوم عمل في السنة
لا أكثر من 70 يوم عمل في السنة، إذا عمل الموظف من المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو في بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة	لا أكثر من 70 يوم عمل في السنة، إذا عمل الموظف من خارج المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو في بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة	لا أكثر من 70 يوم عمل في السنة، إذا عمل الموظف من خارج المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو في بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة	لا أكثر من 70 يوم عمل في السنة، إذا عمل الموظف من خارج المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو في بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة	لا أكثر من 70 يوم عمل في السنة، إذا عمل الموظف من خارج المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو في بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة	لا أكثر من 70 يوم عمل في السنة، إذا عمل الموظف من خارج المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو في بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة	لا أكثر من 70 يوم عمل في السنة، إذا عمل الموظف من خارج المكان المقرر لإجازة زيارة الوطن أو في بلد الجنسية الرسمية أو الإقامة الدائمة

السياسة المتعلقة بالعمل عن بُعد من السفر في إجازة زيارة الوطن/					
المنظمة ^(أ، ب)	خارج مركز العمل	تراكم نقاط إجازة زيارة الوطن	السفر لزيارة الأسرة	السفر في مهام رسمية	منحة الاستقرار
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	ما لا يزيد على 60 يوماً تقويمياً في	لا تعديل	لا تعديل	لا يُسمح به إلا من مركز العمل	لا تنطبق إذا كان الموظف في بلده الأم
	من 61 إلى 180 يوماً تقويمياً في السنة	يُعلق في حالة عمل الموظف من بلده الأم	يُعلق في حالة عمل الموظف من بلده الأم	لا يُسمح به إلا من مركز العمل	لا تنطبق إذا كان الموظف في بلده الأم
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	ما لا يزيد على 60 يوم عمل في السنة	لا تعديل			لا تعديل
برنامج الأغذية العالمي	أكثر من 60 يوم عمل في السنة (بموافقة استثنائية)	يُعلق طوال فترة العمل عن بُعد إذا عمل الموظف من بلده الأم		يكون حده الأقصى هو تكلفة السفر من مركز العمل الرسمي	تُعلق في حالة العمل عن بُعد من البلد الأم
	ما يزيد على مدة 90 يوماً تقويمياً متصلة				

- (أ) حتى تشرين الأول/أكتوبر 2024، أفادت ثلاث منظمات بأنها لا تعتمد حالياً سياسة رسمية بشأن العمل عن بُعد من خارج مركز العمل، ولكنها أشارت إلى أنها تستطيع أن تسمح به إذا كانت هناك ظروف شخصية قاهرة (هذه المنظمات هي: الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة).
- (ب) أفاد الاتحاد الدولي للاتصالات بأنه إلى حين نشر أمر الخدمة، يجوز للمشرف المباشر أن يأذن للموظف بالعمل عن بُعد من خارج منطقة مركز العمل لمدة أقصاها 10 أيام عمل في السنة التقويمية. وترتيب العمل عن بُعد من خارج من منطقة مركز العمل، الذي أنن به الأمين العام بشكل استثنائي لأجل تجاوز ذلك الحد الأقصى، من شأنه أن يؤدي إلى تخفيض أجر الموظف وبدلاته واستحقاقاته الأخرى بعد فترة 60 يوما تقويميا متواصلة.

المرفق الخامس

استنتاجات الفريق العامل 2 في اجتماعه الثاني

بدل إعالة الطفل

- 1 - كرر الفريق العامل الإعراب عن قلقه من أن بدل إعالة الطفل لم يحدّث خلال الـ 14 سنة الماضية، وبالتالي فإن أي نهج جديد لا ينبغي أن يؤدي إلى انخفاض في مبلغ البديل.
- 2 - وارتأى الفريق العامل أن البديل القائم على طبقات، الذي يعتمد فيه المستوى على عمر الطفل، مع تقديم استحقاقات أعلى للفئة العمرية المبكرة، له وجاهته، واتفق على أن يوصي اللجنة بالخيارات التالية للنظر فيها:

الفئة العمرية	القيمة المقترحة (بدولارات الولايات المتحدة)	النسبة المئوية
الخيار 1	3 322	100
صفر-4		
12-5	2 990	90
21-13	2 658	80
الخيار 2	3 322	100
صفر-4		
21-5	2 824	85
الخيار 3	3 322	100
صفر-4		
21-5	2 990	90

- 3 - واتفق الفريق العامل أيضا على أن يوصي اللجنة باستعراض مستوى بدل إعالة الطفل كل ثلاث سنوات.

بدل المعالين من الدرجة الثانية

- 4 - أوصى الفريق العامل بما يلي:
- (أ) أن تستعرض اللجنة ثلاثة خيارات فيما يتعلق بتغطية البديل:
- 1' الآباء والأمهات فقط؛
- 2' الآباء والأمهات والأشقاء، فقط بموجب معايير مقيّدة معينة، منها الإعاقة؛
- 3' الآباء والأمهات والأشقاء (لا تغيير في البديل الحالي)؛
- (ب) ضرورة أن تنطبق على المعالين من الدرجة الثانية، وبشكل موحد، الشروط المطلوبة في تعيين ما يشكل مجموع الموارد المالية المقبوضة من مصادر أخرى غير الموظف (بما في ذلك الاستثمارات وإيرادات المعاشات التقاعدية) عند تحديد أهلية استحقاق بدل الزوج المعال.

البذل المخصص للزوج ذي الإعاقة

- 5 - أوصى الفريق العامل بأنه في حالة وجود زوج ذي إعاقة، ينبغي زيادة بدل الزوج المعال العادي بمقدار نصف البذل المخصص لطفل ذي إعاقة.

منحة التعليم العادية

- 6 - كرر الفريق العامل التأكيد على أن نظام منحة التعليم الحالي يعمل على النحو المنشود، وخلص إلى ما يلي:

(أ) ضرورة الإبقاء على شروط الأهلية الحالية فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن الحصول على منحة التعليم؛

(ب) ضرورة الاستمرار في منح الموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة حاء، وفق في الحالات الاستثنائية، المساعدة على دفع مصاريف الإقامة الداخلية، وذلك وفق السلطة التقديرية للرؤساء التنفيذيين؛

(ج) التباينات الناجمة عن تقلبات سعر الصرف مسألة تشغيلية أعم، لا تقتصر على المبالغ المردودة في إطار منحة التعليم، وينبغي مواصلة دراستها في هذا السياق؛ وفيما يتعلق بنظام منحة التعليم، يمكن النظر في اتخاذ تدابير لمواءمة سعر الصرف الساري في الأمم المتحدة والمستخدم في حساب المبلغ المردود مع السعر الساري في تاريخ الدفع للمؤسسة.

منحة التعليم الخاصة

- 7 - اتفق الفريق العامل على استكشاف خيار تحديد الحد الأقصى للمبلغ المردود في إطار منحة التعليم الخاصة وذلك على أساس كامل التكاليف المتكبدة لتعليم الأطفال ذوي الإعاقات. وطلب من ثم إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تجمع، بالتنسيق مع أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين، بيانات إضافية لتحديد التكاليف الفعلية الكاملة لتعليم الأطفال ذوي الإعاقات في الحالات التي يصل فيها الموظفون إلى المبلغ الأقصى لرد التكاليف على أساس الرسوم الدراسية.

الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة

- 8 - نظر الفريق العامل في المعلومات المتعلقة بتكاليف الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ضمن مختلف مراكز العمل، وأقر بأن هناك حاجة إلى بيانات إضافية، على النحو المبين في الفقرة 10 (ب) أدناه، من أجل وضع خيارات للتعامل مع الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، واقترح تقديم تلك البيانات إلى الاجتماع المقبل للفريق العامل.

ترتيبات العمل المرنة: تأثير العمل عن بُعد على منحة التعليم

- 9 - على ضوء استنتاجات الفريق العامل 1 وآراء اللجنة، أوصى الفريق العامل بأن تُدفع منحة التعليم العادية تناسيباً عندما يعمل الموظف عن بعد من البلد الأصلي (أو بلد الإقامة الدائمة) لأكثر من ثلثي السنة الدراسية.

البيانات المطلوبة لإجراء المزيد من الاستعراض

10 - حدد فريق العمل المتطلبات التالية فيما يتعلق بالبيانات:

- (أ) توفير بيانات إضافية لتحديد التكاليف الفعلية الكاملة لتعليم الأطفال ذوي الإعاقات في الحالات التي يصل فيها الموظفون إلى مبلغ الحد الأقصى لرد التكاليف على أساس الرسوم الدراسية؛
- (ب) تحديد تكاليف رعاية الطفل، مصنفة حسب العمر ونوع الرعاية الرسمية، وتأثيرها على الاستبقاء، وبقدر الإمكان، على الاجتذاب.

المرفق السادس

استنتاجات الفريق العامل 3 في اجتماعه الثاني

البيانات عن استقدام الموظفين واستبقائهم

1 - لدى مناقشة المسائل المتعلقة باستقدام الموظفين واستبقائهم، في ضوء إلى المعلومات المقدمة من مجلس الرؤساء التنفيذيين، لاحظ الفريق العامل الاختلافات الشاسعة في الظروف السائدة في مختلف مراكز العمل الميدانية، فسَلَّم بالظروف الأصعب عموماً السائدة في مراكز العمل الميدانية وبما يطرحه ذلك من تحديات أمام استقدام الموظفين واستبقائهم في المنظمات المشتركة في النظام الموحد.

نموذج المكان المقرر لإقامة الأسرة - الخيار 1

2 - خيار المكان المقرر لإقامة الأسرة، الذي اقترحتهُ المنظمات، يبدو جذاباً وقد يوفر المرونة اللازمة والتبسيط والفعالية المحتملة من حيث التكلفة للمنظمات ويزيد للموظفين من القدرة على التخطيط الاستراتيجي للمسار الوظيفي، ويعالج في الوقت نفسه بشكل أفضل مسألة انفصال الموظفين عن أسرهم في مراكز العمل المصنفة على أنها مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، وربما في مراكز العمل المصنفة من حيث المشقة ضمن الفئتين دال وهاء ولا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة.

3 - وينبغي أن تقدم المنظمات خيار المكان المقرر لإقامة الأسرة إلى اللجنة في دورتها المائة، مع إضافة أي معلومات إضافية حسب الحاجة.

4 - ومازال يتعين على المنظمات أن تعالج بعض جوانب خيار المكان المقرر لإقامة الأسرة، بما في ذلك إبرام اتفاقات البلد المضيف ذات الصلة في مراكز العمل التي من المحتمل إيجاد أماكن مقررة لإقامة الأسرة فيها، إلا أنه ينبغي تنفيذ برنامج تجريبي في أقرب وقت ممكن من الناحية العملية.

الدفع التجريبي في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء غير المصنفة كمراكز لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة

5 - هناك تقاطع محتمل بين الأساس المنطقي الذي يستند إليه المبلغ المدفوع على أساس تجريبي وفي مقابل خيار استقدام الأسر إلى مراكز العمل من الفئتين "دال" و "هاء" التي لم تُصنّف كمراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر، من جهة، وبين جوانب خيار المكان المقرر لإقامة الأسرة الذي اقترحتهُ المنظمات، من جهة أخرى.

6 - ولا بد من النظر فيما إذا كان هناك ما يبرر الفرق في المبالغ المستحقة الدفع بين مراكز العمل من الفئتين دال وهاء المؤهلة للاستفادة من المبلغ المدفوع على أساس تجريبي حالياً، وذلك بالنظر إلى الغرض المتوخى من هذا المبلغ.

7 - وأي توصية نهائية بشأن تسوية المبلغ المدفوع على أساس تجريبي بدلاً من خيار استقدام الأسرة إلى مراكز العمل من الفئتين دال وهاء التي لم تُصنّف على أنها مراكز لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، سترد في توصيات اللجنة المقدمة إلى الجمعية العامة بشأن الاستعراض الشامل الجاري حالياً لمجموعة عناصر الأجر.

8 - سيكون من المفيد الحصول على بيانات عن عدد الموظفين (ومعاليهم) في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، المؤهلين حالياً للاستفادة من المبلغ المدفوع على أساس تجريبي، وكذلك في مراكز العمل من الفئة جيم.

9 - وينبغي مواصلة استعراض خيار توسيع نطاق تعريف مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة بحيث يتجاوز الاعتبارات الأمنية، رغم أن ذلك قد يؤدي إلى ارتفاع التكاليف.

حافز التنقل

- 10 - جرى التسليم بالغرض المتوخى من حافز التنقل.
- 11 - ولا بد من مواصلة تمييز المبالغ بناءً على فئات الرتب الحالية.
- 12 - وينبغي أن يستند تعديل مستويات حافز التنقل إلى تغيير جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.
- 13 - ولا بد من استعراض مبالغ حافز التنقل كل أربع سنوات.
- 14 - وربط التقدم الوظيفي بالتنقل الجغرافي ينبغي موازنه بأي تأثير سلبي قد يترتب على الأولويات الأخرى المتوخاة في مجال الموارد البشرية، بما في ذلك تحقيق التكافؤ بين الجنسين.
- 15 - وتطبق المنظمات مجموعة متنوعة من الحوافز غير المالية للتغلب على العقبات التي تحول دون التنقل مثل العقبات المتعلقة بفرص عمل الأزواج والصحة والرفاهية وما إلى ذلك.

المرفق السابع

الخيارات التي قدمتها شبكة الموارد البشرية بشأن المكان المقرر لإقامة الأسرة

النموذج 1: استقدام الموظفين وأفراد أسرهم إلى المكان المقرر لإقامة الأسرة

- 1 - وإذا اختار الموظف هذا النموذج، يتم استقدامه وأفراد أسرته المستحقين في المكان المقرر لإقامة الأسرة، الذي سوف يشكل مركز العمل للأغراض الإدارية، وسوف يحدد أهلية الموظف للحصول على تسوية مقر العمل وبدل المشقة واستحقاقات منحة الاستقرار و/أو مبلغ هذه التسويات والبدلات والاستحقاقات. وفيما يتعلق بحافز التنقل، سيكون مركز العمل الذي يؤدي فيه الموظف مهامه الرسمية هو المحدد لأهليته في الحصول على هذا الحافز وليس المكان المقرر لإقامة الأسرة. وبما أن حافز التنقل يأخذ في الاعتبار مجموعة من التقلبات بين مراكز العمل المصنفة ضمن الفئات ألف إلى هاء، وأن أماكن المقررة لإقامة الأسرة من المحتمل أن تكون موجودة في مراكز العمل من الفئة هاء، فإنّ تقييد أهلية الحصول على الحافز بالمكان المقرر لإقامة الأسرة هو أمر سوف يؤثر بشكل غير متناسب على الموظفين المنتدبين بشكل متتال للعمل في مراكز العمل الشاقة، الذين يهدف هذا الإجراء تحديداً إلى دعمهم أكثر من غيرهم.
- 2 - وبالإضافة إلى ذلك، وللتعامل مع مسألة أن الموظفين سوف يعملون ويقضون معظم الوقت في مركز عمل لا يسمح باصطحاب الأسرة، يتضمن المقترح دفع بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، الذي أعيد تحديد غرضه. وبدل المشقة الإضافي/بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة استُحدث ضمن مجموعة عناصر الأجر من أجل معالجة زيادة مستوى المشقة المالية والنفسية التي يتكبدها الموظفون بسبب الانفصال غير الطوعي عن أسرهم و/أو التكاليف الإضافية المتعلقة بالخدمة، ومنها إعالة أسرة منقسمة إلى وحدتين معيشيتين. وهو بالتالي متسق مع الأساس المنطقي الذي ينظم استحقاق دفعه للموظفين الذين يعينون رسمياً في مكان مقرر لإقامة الأسرة ولكنهم يؤديون مهامهم ويقضون معظم وقتهم في مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة، بينما يتعين عليهم الإنفاق على أسرهم في موقع قد تكون وسائل النقل والتواصل فيه جيدة، ولكنه مختلف.
- 3 - ويمكن أيضاً تحقيق وفورات إضافية في التكاليف من خلال تخفيض التكاليف المرتبطة بعمليات الإجلاء الأمني، حيث سيتم، عند أي أمر بالإجلاء من الموقع الذي يؤدي فيه الموظفون المستفيدون من هذا الخيار مهامهم، نقلهم إلى المكان المقرر لإقامة الأسرة، حيث تم تثبيتهم في وقت سابق، وبالتالي لن يحق لهم الحصول على بدل الإجلاء الأمني.
- 4 - وأخيراً، لن تُمنح أي استحقاقات سفر إضافية للموظفين لزيارة أسرهم في المكان المقرر لإقامة الأسرة. وبالتالي، سوف يتحمل الموظف تكلفة السفر بين المكان المقرر لإقامة الأسرة ومركز العمل الذي لا يسمح باصطحاب الأسرة (أو، بشكل عام، مكان العمل الرئيسي للموظف)، وذلك إما باستخدام استحقاق الإجازة والاستجمام، أو استحقاق سفر آخر، أو بدفع تكاليف السفر.
- 5 - وسيتاح للموظفين أيضاً خيار اختيار النظام الحالي مع دفع جميع الاستحقاقات وفقاً لذلك، بدلاً من نموذج المكان المقرر لإقامة الأسرة الأول الموضح أعلاه.

النموذج 2: استقدام أفراد الأسرة إلى المكان المقرر لإقامة الأسرة، واستقدام الموظفين إلى مركز العمل الذي لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة

6 - في النموذج الثاني، وكما في النظام الحالي، يتم استقدام الموظفين إلى مركز العمل غير المسموح فيه باصطحاب الأسرة، الذي سوف يشكل مركز عملهم الرسمي، ويحدد بالتالي الأهلية و/أو مبلغ تسوية مقر العمل وبندل المشقة واستحقاقات منحة الاستقرار، بينما يتم استقدام أسرهم إلى المكان المقرر لإقامة الأسرة.

7 - وبموجب هذا النموذج الثاني، سيُمنح الموظفون خيار استقدام أسرهم إلى المكان المقرر لإقامة الأسرة. وينبغي أيضاً - وكلما أمكن - منح الموظفين خيار إبقاء أسرهم في مركز عملهم السابق عند إعادة الانتداب. وستكون هذه الترتيبات مرهونة دائماً بإبرام الاتفاق المناسب مع سلطات البلد المضيف، مما يسمح باستقدام الأسر إلى الموقع المختار أو بقائها فيه. وبالإضافة إلى ذلك، وبغض النظر عن الخيار الذي يختاره الموظف، ينبغي أن تقتصر مسؤولية المنظمات على تكاليف الاستقدام التي كان سيجري تكبدها لو تم استقدام الأسرة إلى مركز العمل الرسمي أو، في حالة مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، إلى المكان المعين لإقامة الأسرة.

المرفق الثامن

جدول المرتبات المقترحة ونقاط حماية المرتب المقترحة (اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2026)

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)

الدرجة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	المرتبة		
											الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة
و أ ع	239 200	الإجمالي											
	173 372	الصافي											
أ ع م	217 448	الإجمالي											
	159 016	الصافي											
مد-2	174 208	الإجمالي	178 139	182 071	186 008	189 945	193 879	197 811	201 748	205 680	209 614		
	130 477	الصافي	133 072	135 667	138 265	140 864	143 460	146 055	148 654	151 249	153 845		
مد-1	155 232	الإجمالي	158 685	162 145	165 603	169 047	172 506	175 961	179 411	182 870	186 321	189 776	193 224
	117 953	الصافي	120 232	122 516	124 798	127 071	129 354	131 634	133 911	136 194	138 472	140 752	143 028
ف-5	133 807	الإجمالي	136 579	139 353	142 119	144 893	147 659	150 461	153 397	156 338	159 274	162 215	165 148
	103 165	الصافي	105 105	107 047	108 983	110 925	112 861	114 804	116 742	118 683	120 621	122 562	124 498
ف-4	109 324	الإجمالي	111 997	114 673	117 344	120 019	122 691	125 370	128 043	130 717	133 386	136 066	138 733
	86 027	الصافي	87 898	89 771	91 641	93 513	95 384	97 259	99 130	101 002	102 870	104 746	106 613
ف-3	89 257	الإجمالي	91 537	93 817	96 093	98 376	100 710	103 184	105 661	108 136	110 609	113 089	115 563
	71 335	الصافي	73 068	74 801	76 531	78 266	79 997	81 729	83 463	85 195	86 926	88 662	90 394
ف-2	69 139	الإجمالي	71 176	73 213	75 253	77 293	79 334	81 376	83 408	85 449	87 487	89 526	91 570
	56 046	الصافي	57 594	59 142	60 692	62 243	63 794	65 346	66 890	68 441	69 990	71 540	73 093
	74 640												

الدرجة	الرتبة												
	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة
ف-1	الإجمالي	53 071	54 803	56 533	58 263	59 992	61 726	63 454	65 186	66 916	68 649	70 376	72 105
	الصافي	43 834	45 150	46 465	47 780	49 094	50 412	51 725	53 041	54 356	55 673	56 986	58 300

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 المظلة داخل الرتبة الواحدة، فيلزم للانتقال إليها تمضية سنتين من الخدمة المؤهلة في الدرجة التي تسبقها.

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

(بدولارات الولايات المتحدة)

الدرجة	نقطة حماية المرتب 1	نقطة حماية المرتب 2
ف-4	الإجمالي 144 086	146 760
	الصافي 110 360	112 232
ف-3	الإجمالي 120 511	122 983
	الصافي 93 858	95 588
ف-2	الإجمالي 95 643	
	الصافي 76 189	
ف-1	الإجمالي 75 567	
	الصافي 60 931	

المرفق التاسع

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 2025)

الرتبة	الأمم المتحدة ^(أ) ، (ب) الولايات المتحدة ^(ج)	نسبة المقارنة بين الأمم المتحدة (الولايات المتحدة، والولايات المتحدة، معدلة المستخدمة لحساب النسبة العامة ^(د))	نسبة المقارنة بين الأمم المتحدة (الولايات المتحدة، والولايات المتحدة، معدلة المستخدمة لحساب النسبة العامة ^(د))	معاملات الترجيح	الأجر الصافي (بنولارات الولايات المتحدة)
ف-1	83 984	67 771	123,9	112,4	0,6
ف-2	108 546	86 516	125,5	113,8	12,1
ف-3	139 644	110 238	126,7	114,9	31,6
ف-4	167 808	129 721	129,4	117,4	33,0
ف-5	198 442	148 985	133,2	120,8	16,5
مد-1	225 028	169 190	133,0	120,6	4,8
مد-2	245 741	176 673	139,1	126,2	1,5
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، معدلة لمراعاة فرق تكلفة المعيشة					

(أ) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات الأمم المتحدة إحصاءات الموظفين الخاصة بمجلس الرؤساء التي تعكس الحالة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023.

(ب) متوسط صافي مرتبات الموظفين في الأمم المتحدة حسب الدرجة، محسوباً على أساس مضاعف قدره 72,1 لمدة شهر واحد ومضاعف قدره 75,5 لمدة 11 شهراً، على أساس جدول المرتبات الموحد الساري اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2025.

(ج) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة إحصاءات الأفراد في 31 كانون الأول/ديسمبر 2023 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 2023.

باء - مستويات هامش الأجر الصافي للسنوات التقويمية، للفترة 2016-2025

السنة	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
الهامش	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9	113,3	116,9	117,0

المرفق العاشر

جدول الأعمال المؤقت للدورة السابعة والأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل

- 1 - المسائل المنهجية الناشئة عن الدراسات الاستقصائية الأساسية لعام 2021 في مراكز العمل التي بها مقر :
التحسينات وتحليل أثر المقترحات المتعلقة بمعالجة تكاليف السكن التي يتكبدها المستأجرون وملاك المنازل.
- 2 - المسائل المنهجية المتعلقة بجولة الدراسات الاستقصائية المقبلة:
(أ) إجراءات ومبادئ توجيهية لجمع وتجهيز البيانات المستخلصة من جولة عام 2026 من الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة؛
(ب) إجراءات تحديد معاملات ترجيح جديدة للنفقات لتجميع عنصر النفقات داخل المنطقة (باستثناء السكن) في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل؛
(ج) الاتصالات بشأن التعديلات على سلة السلع والخدمات المعتمدة على أساس الاختبار الميداني والملاحظات الواردة من أصحاب المصلحة؛
(د) عرض أدوات الاستقصاء الموضوعة في صيغها النهائية لجولة الدراسات الاستقصائية المقبلة؛
(هـ) اختبار الخيارات المتاحة لتبسيط الرقم القياسي لتسوية مقر العمل فيما يتعلق بتجميعه؛
(و) إعادة تجهيز نتائج الدراسة الاستقصائية العالمية بشأن النفقات خارج المنطقة وفقا لإعادة تحديد معاملات الترجيح ومعالجة الحالات المستبعدة؛
(ز) الجدول الزمني لأنشطة جمع وتجهيز البيانات المستخلصة من جولة عام 2026 من الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة
- 3 - مسائل أخرى.

المرفق الحادي عشر

صافي المرتبات وبدلات الإعالة الموصى بها لموظفي الفئات المعينة محليا
في مونتريال

ألف - جدول المرتبات الصافية لموظفي فئة الخدمات العامة في مونتريال

(بالدولار الكندي في السنة)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: نيسان/أبريل 2024

الدرجة 11 ^١	الدرجة 10	الدرجة 9	الدرجة 8	الدرجة 7	الدرجة 6	الدرجة 5	الدرجة 4	الدرجة 3	الدرجة 2	الدرجة 1	
49 423	47 856	46 289	44 722	43 155	41 588	40 021	38 454	36 887	35 320	33 753	خ-ع 1
53 984	52 272	50 560	48 848	47 136	45 424	43 712	42 000	40 288	38 576	36 864	خ-ع 2
58 969	57 100	55 231	53 362	51 493	49 624	47 755	45 886	44 017	42 148	40 279	خ-ع 3
64 406	62 363	60 320	58 277	56 234	54 191	52 148	50 105	48 062	46 019	43 976	خ-ع 4
70 373	68 139	65 905	63 671	61 437	59 203	56 969	54 735	52 501	50 267	48 033	خ-ع 5
76 862	74 421	71 980	69 539	67 098	64 657	62 216	59 775	57 334	54 893	52 452	خ-ع 6
83 943	81 280	78 617	75 954	73 291	70 628	67 965	65 302	62 639	59 976	57 313	خ-ع 7

(أ) درجة الخدمة الطويلة.

باء - بدلات الإعالة المستحقة الدفع لموظفي الفئات المعينة محليا

(بالدولار الكندي في السنة)

المبلغ	البذل
7 602	الطفل
8 628	بدل إعالة الطفل للوالد الأعزب أو الأرملة أو المطلق أو المنفصل قانوناً، بالنسبة لطفل واحد
4 495	الزوج المعال
2 998	المعال من الدرجة الثانية

المرفق الثاني عشر

بدلات الإعالة الموصى بها لموظفي الفئات المعينة محليا في باريس

(باليورو في السنة)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: نيسان/أبريل 2024

المبلغ	البذل
4 518	الطفل
9 012	الطفل الأول المعال لموظف ليس له زوج
4 518	البذل الإضافي لطفل ذي إعاقة
6 198	الزوج المعال
390	المعال من الدرجة الثانية

المرفق الثالث عشر

معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية

مقدمة

- 1 - الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة تجسد أسمى آماني شعوب العالم، فهدفها هو إنقاذ الأجيال المقبلة من ويلات الحرب وتمكين كل الناس، رجالا ونساء وأطفالا، من العيش في كرامة وحرية.
- 2 - وتقع على عاتق الخدمة المدنية الدولية مسؤولية ترجمة هذه المثل العليا إلى واقع حي، فعمادها هو التقاليد العريقة لنظام الإدارة العامة الذي نشأ وترعرع في الدول الأعضاء، وهي المقدرة والنزاهة والحياد والاستقلال والحيصافة. على أن ذلك يأتي قبله ويلوحه أن موظفي الخدمة المدنية الدولية مكلفون برسالة خاصة، ألا وهي خدمة مثل السلام واحترام الحقوق الأساسية والرقى الاقتصادي والاجتماعي والتعاون الدولي. ولذلك فمن واجب موظفي الخدمة المدنية الدولية الالتزام بأرفع معايير السلوك؛ فالخدمة المدنية الدولية في خاتمة المطاف هي أداة منظومة الأمم المتحدة لتحقيق قيام عالم يسوده العدل والسلام.

المبادئ الهادية

- 3 - القيم التي تجسدها منظمات الأمم المتحدة يجب أن تكون أيضا هي القيم التي يسترشد بها موظفو الخدمة المدنية الدولية في جميع تصرفاتهم: حقوق الإنسان الأساسية، والعدالة الاجتماعية، وكرامة الفرد وقدره، واحترام ما للرجال والنساء والأمم، كبيرها وصغيرها، من حقوق متساوية.
- 4 - ويتعين أن تكون رؤية موظفي الخدمة المدنية الدولية للأمور هي رؤية منظماتهم. فالولاء لهذه الرؤية هو الذي يكفل لموظفي الخدمة المدنية الدولية نزاهتهم ونظرتهم الدولية؛ كما أنه يضمن إعلاءهم مصالح منظماتهم على مصالحهم الذاتية وتحليلهم بالإحساس بالمسؤولية في استخدامهم موارد هذه المنظمات.
- 5 - ومفهوم النزاهة المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة يشمل جميع نواحي السلوك الذي يتبعه موظفو الخدمة المدنية الدولية، بما في ذلك خصال من قبيل الأمانة والصدق والحياد وطهارة اليد. وهذه شيم أصيلة أصالة شيمتي المقدرة والكفاءة المنصوص عليهما في الميثاق أيضا.
- 6 - والتسامح والتفهم قيمتان إنسانيتان أصيلتان، ولهما أهمية جوهرية لموظفي الخدمة المدنية الدولية الذين يجب عليهم احترام جميع الأشخاص على قدم المساواة دون تمييز من أي نوع. فهذا الاحترام يعمل على سيادة مناخ وقيام بيئة عمل يستجيبان لاحتياجات الجميع. أما تحقيق ذلك في وسط متعدد الثقافات فيحتاج إلى تأكيد إيجابي يتجاوز كثيرا مجرد القبول السلبي.
- 7 - ويراد بالولاء الدولي الولاء لمنظومة الأمم المتحدة بأسرها وليس فقط للمنظمة التي يعمل فيها الفرد؛ وموظفو الخدمة المدنية الدولية يقع على عاتقهم التزام بتفهم هذا الولاء بمعناه الأوسع وبالتصرف على نحو ينهض مثالا عليه. وضرورة سلوك مسلك التعاون والتفهم تجاه موظفي الخدمة المدنية الدولية العاملين في سائر مؤسسات الأمم المتحدة أمر له أهمية بالغة عندما يضطلع موظفو خدمة مدنية دولية ينتمون إلى عدد من مختلف المنظمات بالخدمة في بلد واحد أو في منطقة واحدة.
- 8 - ويجب أن يبقى موظفو الخدمة المدنية الدولية مستقلين عن أي سلطة من خارج منظماتهم. ويجب أن يتجلى هذا الاستقلال في تصرفاتهم. ويشمل ذلك النظر في الكيفية التي قد ينظر بها إلى تصرفاتهم.

وتمشياً مع الميثاق وأي صكوك تأسيسية مقابلة، وبراً لليمين أو القسم الذي أدوه لدى توليهم مناصبهم، والطابع الدولي الخالص لمسؤولياتهم، لا يجوز لهم التماس أو تلقي تعليمات من أي حكومة أو شخص أو كيان خارج المنظمة. وعليهم أن يمتنعوا عن القيام بأي عمل قد يسيء إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام المنظمة وحدها. وغني عن البيان أن موظفي الخدمة المدنية الدولية ليسوا بأي شكل من الأشكال ممثلين لحكومات أو لأي كيانات أخرى، كما أنهم ليسوا دعاة يروجون لسياساتها. ويصدق ذلك بنفس المقدار على الموظفين المعارين من حكوماتهم وعلى الموظفين الذين أتحت خدماتهم من جانب أي جهات أخرى. وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يكونوا على وعي دائم أن ولاء الدول الأعضاء وممثلها للميثاق وما يقابله من صكوك كل منظمة يلزمهم باحترام هذا المركز المستقل.

9 - والحياد يعني ضمناً توخي التسامح وضبط النفس في التعامل مع المعتقدات السياسية أو الدينية. وإذا كان للآراء الشخصية لموظفي الخدمة المدنية الدولية حصانها، فليس لهم ما للأشخاص العاديين من حرية في الانحياز أو في المجاهرة بما يعتقدونه من آراء بشأن المسائل الخلافية، سواء بصفة فردية أو بوصفهم أعضاء في جماعة، ومهما كانت الوسيلة المستخدمة. وهذا يشمل المشاركة على وسائل التواصل الاجتماعي والمشاركة في المناسبات العامة. ومن مؤدى ذلك أنه ينبغي في بعض الحالات عدم الإعراب عن الآراء الشخصية إلا إذا كان ذلك ببطنة وكياسة.

10 - وليس معنى ذلك أن على موظفي الخدمة المدنية الدولية نبذ آرائهم السياسية الشخصية أو وجهات نظرهم القومية، ولكن معناه أنه يتعين عليهم في جميع الأوقات التعبير عن نظرة دولية عريضة وإظهار تفهمهم للمجتمع الدولي بأسره.

11 - ويجوز لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يعربوا علناً عن تأييدهم للمواقف التي يتخذها الأمين العام أو رئيس المنظمة، بما في ذلك المواقف المتعلقة بمسائل حقوق الإنسان وغيرها من القضايا الاجتماعية. وعند القيام بذلك، يجب أن يظلوا مدركين لمسؤوليتهم الفردية عن الحفاظ على الثقة في استقلال وحياد الخدمة المدنية الدولية. وهذا يعني ضمان أن تكون أشكال تعبيرهم العلني متسقة مع أشكال تعبير الأمين العام أو رئيس المنظمة وأن تعكس النظرة الدولية التي يقتضيها مركزهم. وفي الحالات التي لا يتخذ فيها الأمين العام أو رئيس منظمته موقفاً بشأن مسألة خلافية محددة، حافظاً على قدرة المنظمة على أداء مهمتها في معالجة مثل هذه المسائل، ينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يتوخوا الحذر في التعبير العلني عن ذلك.

12 - وقد تكون هناك حالات يختلف فيها موظفو الخدمة المدنية الدولية مع المواقف التي يتخذها الأمين العام أو رئيس منظمته بشأن المسائل الخلافية. وقد تكون هناك أيضاً حالات يرى فيها موظفو الخدمة المدنية الدولية أنه ينبغي لمنظمتهم أن تتخذ مواقف بشأن مسائل خلافية حين لا تكون قد فعلت ذلك بعد. وينبغي أن تتاح لموظفي الخدمة المدنية الدولية فرصة الإعراب عن آرائهم في هذا الصدد داخل منظماتهم. وينبغي للمنظمات، متى دعت الضرورة، أن تنشئ آليات مناسبة يمكن بواسطتها لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يعربوا، فيما يتعلق بالمسائل الخلافية، عن آراء مخالفة أو أن يدعوا المنظمات إلى اتخاذ موقف رسمي. وعند التعبير عن هذه الآراء باحترام ومن خلال القنوات الداخلية المحددة لهذا الأمر وحدها، تكون تلك الآراء متوافقة مع المعايير.

13 - على أن استقلال الخدمة المدنية الدولية لا يتعارض مع واقع أن الدول الأعضاء - ومعها أحيانا عناصر أخرى - هي التي تؤلف معا المنظمة، ولا يحجب ذلك الواقع. وكل تصرف يعمل على تنمية حسن العلاقات معفرادى الدول الأعضاء وعلى المساهمة في كسب ثقتها في أمانة المنظمة والاطمئنان إليها هو تصرف فيه تقوية للمنظمة وتعزيز لمصالحها.

14 - وقد يطلب من موظفي الخدمة المدنية الدولية الذين يتولون مسؤولية مشاريع تنفذ في بلدان أو مناطق بعينها أن يتوخوا حرصا خاصا في الحفاظ على استقلالهم. وقد يتلقون أحيانا تعليمات من البلد المضيف، وإن كان ذلك لا ينبغي أن يخل باستقلالهم. وإذا بدا لهم في أي وقت من الأوقات أن في هذه التعليمات تهديدا لاستقلالهم وجب عليهم التشاور في الأمر مع المشرفين عليهم.

15 - وموظفو الخدمة المدنية الدولية، في جميع المستويات، مسؤولون ويُساءلون عن جميع ما يتخذونه من إجراءات وقرارات وما يعقدونه من التزامات أثناء القيام بمهامهم.

16 - وتتبع النظرة الدولية من تفهم أهداف ومقاصد المنظمة الدولية نفسها كما تنص عليها صكوكها القانونية ومن واقع الولاء لها. وهي تعني ضمنا، في جملة أمور، احترام حقوق الآخرين في التمسك بوجهات نظر مختلفة واتباع أنماط ثقافية مختلفة. ثم أنها تتطلب توفر الاستعداد للعمل والالتزام به دون تحيز مع أشخاص ينتمون إلى جميع الأعراق والجنسيات والهويات والأديان والثقافات؛ وهي تستدعي التقطن إلى الوقع المحتمل للأحداث والأقوال على الآخرين. كما أنها تقتضي شديد الحرص على تجنب أي تعبيرات أو أنماط سلوك يمكن أن تُفسّر على أنها صادرة عن تحيز أو تعصب. وبما أن أساليب العمل يمكن أن تختلف باختلاف الثقافات، فإنه لا ينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية الإصرار على اتخاذ مواقف أو اتباع أساليب أو عادات للعمل متبعة في البلدان أو المناطق التي ينتمون إليها.

17 - وعدم التعرض للتمييز حق أساسي من حقوق الإنسان. وموظفو الخدمة المدنية الدولية ملزمون باحترام الحقوق الأساسية، بما في ذلك كرامة جميع الأشخاص وقدرهم وتساويهم دون تمييز أو تفرقة من أي نوع. ويجب المثابرة على تجنب الافتراضات القائمة على قوالب جامدة. وبما أن تساوي الناس رجالا ونساء من المبادئ الجوهرية للميثاق، فإنه ينبغي للمنظمات أن تبذل كل ما في وسعها لتشجيع المساواة بين الجنسين.

18 - العنصرية والتمييز العنصري ينتهكان المبادئ الأساسية للميثاق ويتعارضان تعارضا جوهريا مع معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

علاقات العمل

19 - يحتل المديرون والمشرفون مواقع القيادة وتقع على عاتقهم مسؤولية إدارة الأداء وكفالة أن يسود الانسجام القائم على الاحترام المتبادل مكان العمل وأن يخلو من كل أشكال التمييز والعنف والتحرش والإساءة. وينبغي لهم كفالة أن تتاح لكل فرد في فريقهم فرصة التعبير عن وجهة نظره ورأيه، وأن يتسع صدرهم لذلك وأن يكفلوا حصول الموظفين ذوي الجدارة على ما يستحقونه من تقدير. وعليهم بناء فرق داعمة وشاملة للجميع، كما يتوقع منهم دعم الموظفين الخاضعين لإشرافهم، بما في ذلك حين يتعرضون للانتقاد بسبب أدائهم لواجباتهم. وبالإضافة إلى ذلك، تقع أيضاً على المديرين مسؤولية توجيه الموظفين الخاضعين لإشرافهم وتشجيعهم والعمل على ترقيهم المهني.

20 - ويُنظر إلى المديرين والمُشرفين كقُدوة تُحتذى ومن ثم يقع عليهم التزام خاص بمراعاة أرفع معايير التصرف، بما في ذلك معالجة السلوك المنافي لهذه المعايير. ومن غير المقبول أن يطلبوا صنيعا أو هدايا أو قروضاً من موظفيهم؛ وعليهم أن يتوخوا الحياد وأن يمتنعوا عن ممارسة المحاباة أو التخويف. وفي المسائل المتعلقة بتعيين غيرهم أو بالحياة الوظيفية للآخرين، لا يجوز لأي موظف مدني دولي أن يحاول التأثير على زملائه لمآرب شخصية.

21 - ومن واجب المديرين والمُشرفين أن يكونوا على اتصال فعال مع موظفيهم وأن يتقاسموا معهم المعلومات. وتقع على عاتق موظفي الخدمة المدنية الدولية مسؤولية مشتركة عن عرض جميع الحقائق والمعلومات ذات الصلة على المُشرفين عليهم والنقيد بما يصدر من قرارات والدفاع عنها حتى إذا لم تكن تلك القرارات متفقة مع وجهات نظرهم الشخصية.

22 - ويتعين على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يتبعوا التعليمات التي يتلقونها بصدد مهامهم الرسمية وإذا خامرهم الشكوك حول تمشي أي تعليمات مع الميثاق أو أي صك تأسيسي آخر، أو مع قرارات هيئات الإدارة أو مع القواعد والأنظمة الإدارية، فعليهم أولاً أن يتشاوروا في الأمر مع المُشرفين عليهم. وفي حال عدم اتفاق الموظف المدني الدولي والمُشرف، يجوز للموظف المدني الدولي أن يطلب تعليمات كتابية. ويجوز الطعن في هذه التعليمات من خلال الآليات المؤسسية المناسبة، غير أن أي طعن من هذه الطعون لا ينبغي أن يؤدي إلى تأخير تنفيذ التعليمات. ولا ينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يتبعوا أي تعليمات شفوية أو كتابية يتبين منها صراحة أنها تتعارض مع مهامهم الرسمية أو أنها تنطوي على تهديد لسلامتهم أو سلامة الآخرين. ويجوز أيضاً لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يسجلوا وجهات نظرهم في أوراق رسمية.

23 - ومن واجب موظفي الخدمة المدنية الدولية إبلاغ أي مخالفة لقواعد المنظمة وأنظمتها إلى هيئة أو موظف يكون من مسؤوليته اتخاذ الإجراء المناسب، والتعاون في عمليات التدقيق والتحقيق المأذون بها. وهذا يسهم في ثقافة النزاهة والمساءلة والشفافية في مؤسسات الأمم المتحدة. ولكل موظف دولي يقوم بحسن نية بمثل هذا الإبلاغ، أو يتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق، الحق في حمايته من التعرض للانتقام.

24 - والأعمال الانتقامية التي لا تشكل انتقاماً بموجب إطار المنظمة ينبغي أن تحظر بشكل منفصل وتعالج بموجب السياسات المعمول بها في هذا الخصوص. ولموظفي الخدمة المدنية الدولية الحق في مراعاة الإجراءات القانونية الواجبة، وهم أيضاً ملزمون بمراعاتها.

التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة

25 - التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة بأي صورة أو شكل، تمثل إهانة لكرامة الفرد، وعلى موظفي الخدمة المدنية الدولية تحاشي الإقدام على أي شكل من أشكالها، بغض النظر عن الوسيلة المستخدمة، بما في ذلك عبر الإنترنت. ولموظفي الخدمة المدنية الدولية الحق في أن تتاح لهم بيئة عمل تخلو من التمييز والتحرش وإساءة استعمال السلطة. وعلى جميع المنظمات أن تحظر مثل هذا السلوك. ومن واجبها أن تضع القواعد وتوفر التوجيه بشأن الأمور التي تشكل التمييز والتحرش وإساءة استعمال السلطة، وكيفية منع التصرف غير المقبول والتعامل معه.

- 26 - لا مكان للتحرش الجنسي، بأي شكل من الأشكال، وبغض النظر عن الوسيلة المستخدمة، بما في ذلك عبر الإنترنت، في منظمات الأمم المتحدة. وينبغي للمنظمات أن تدعم موظفي الخدمة المدنية الدولية الذين يبلغون عن التحرش الجنسي أو يتعرضون له أو يشهدونه، بما في ذلك باتباع نهج يركز على الضحايا ومن خلال الحماية من الانتقام. وينبغي مساءلة موظفي الخدمة المدنية الدولية الذين يرتكبون التحرش الجنسي، بغض النظر عن المنصب أو الأقدمية.
- 27 - وعلى موظفي الخدمة المدنية الدولية ألا يرتكبوا التمييز وألا يسيئوا استخدام سلطتهم أو صلاحيات منصبتهم بشكل يجرح شخصا آخر أو يهينه أو يخرجه أو يخيفه.

الاستغلال والانتهاك الجنسيان

- 28 - عند التعامل مع الأطراف الخارجية، بما في ذلك الأطراف التي تخدمها المنظمة، ينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يضعوا في اعتبارهم دائما المبادئ الإنسانية واختلال توازن القوى وأوجه الضعف التي قد تكون موجودة. ويشكل الاستغلال والانتهاك الجنسيان خرقا أساسيا للثقة الموضوعة في الخدمة المدنية الدولية، ويجب ألا يكون هناك أي تسامح مع هذه الأفعال. ويجب تطبيق نهج يركز على الضحايا في التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين.

تضارب المصالح

- 29 - يمكن أن يحدث تضارب مصالح عندما تتداخل المصالح الشخصية لموظفي الخدمة المدنية الدولية مع أدائهم لمهامهم الرسمية، أو تبدو متعارضة مع صفات النزاهة والاستقلالية والحياد، التي يقتضيها مركز موظفي الخدمة المدنية الدولية. ويشمل تضارب المصالح حالات يمكن أن يستفيد فيها الموظف بصفة مباشرة أو غير مباشرة وبدون وجه حق من ارتباطه بالمنظمة، أو يسمح فيها باستفادة طرف ثالث منها، بدون وجه حق. ويمكن أن ينشأ تضارب المصالح من تعامل موظف خدمة مدنية دولية أو أسرته مع أطراف ثالثة، أو أفراد، أو مستفيدين أو مؤسسات أخرى. وعند نشوء، أو إمكانية نشوء تضارب في المصالح، يجب الكشف عنه والتعامل معه وحله بشكل يحفظ مصلحة المنظمة. وقد تكون المسائل التي تؤدي إلى تضارب المصالح شديدة الحساسية وبحاجة إلى تناولها بحذر.
- 30 - والكشف المبكر عن تضارب المصالح المحتملة وإدارتها في الوقت المناسب، مع وضع إطار المساءلة الداخلية اللازم، أمران مهمان للحفاظ على استقلال جميع الموظفين وحيادهم باعتبارهم موظفين مدنيين دوليين، وضمان عدم تعارض مصالحهم الشخصية أو مناصبتهم مع أداء واجباتهم.

الكشف عن المعلومات والتعاملات مع أطراف ثالثة

- 31 - ينبغي أن يتحاشى موظفو الخدمة المدنية الدولية مساعدة الأطراف الثالثة في معاملاتهم مع المنظمات التي يعمل لديها هؤلاء الموظفون إذا توافر الاحتمال بأن تؤدي تلك المساعدة إلى الحصول على معاملة تفضيلية فعلا أو تصورا. ويشمل ذلك ممثلي الدول الأعضاء، وكذلك الجهات المانحة من غير الدول، والقطاع الخاص والشركاء المنفذين، وأي أطراف ثالثة أخرى. ولهذا الأمر أهميته الخاصة في شؤون المشتريات وفي اتفاقات الشراكة، أو لدى التفاوض على احتمال تولي وظيفة. وقد يُطلب أحيانا من موظفي الخدمة المدنية الدولية، نظرا لمنصبتهم أو مهامهم ووفقا لسياسات منظماتهم، الإقرار بامتلاكات شخصية

وبارتباطات معينة إذا لزم ذلك لتمكين منظماتهم من التأكد من عدم وجود تضارب في المصالح. وعلى المنظمات أن تكفل سرية تلك المعلومات واستخدامها فقط في الأغراض التي كشفت من أجلها، وبموافقة من الموظف المعني. وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أيضا الكشف سلفا عن أي تضارب للمصالح يمكن أن ينشأ في سياق قيامهم بواجباتهم. وأن يطلبوا المساعدة في كيفية التعامل مع ذلك التضارب وعلاجه. وعليهم تأدية واجباتهم الرسمية وتسيير شؤونهم الخاصة على نحو يحافظ على الثقة العامة في نزاهتهم الشخصية ونزاهة منظماتهم ويعزز هذه الثقة.

استخدام موارد منظمات الأمم المتحدة

32 - موظفو الخدمة المدنية الدولية مسؤولون عن المحافظة على موارد الأمم المتحدة التي يتعين استخدامها في الوفاء بولاية المنظمة ولما فيه مصلحتها. فإساءة استخدام موارد المنظمة، مثلا بارتكاب أعمال احتيالية، تقوض الثقة في منظومة الأمم المتحدة وتضر بمصالح المنظمات. وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يستخدموا أصول منظماتهم وممتلكاتها وما لديها من معلومات وموارد أخرى في الأغراض المأذون بها فقط وبعبارة. وينبغي أن يراعي موظفو الخدمة المدنية الدولية اعتبارات الاستدامة، بما في ذلك مراعاة الأثر الاجتماعي والبيئي المترتب على استخدامهم لموارد منظماتهم. ويمكن للمنظمة أن تسمح باستخدام محدود لمواردها، مثل الموارد الإلكترونية والاتصالية، وفقا للسياسات المتبعة.

33 - وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يتبعوا التوجيهات ذات الصلة الصادرة عن منظماتهم بشأن الاستخدام الأخلاقي للتكنولوجيات الناشئة، بما في ذلك استخدام الذكاء الاصطناعي.

قيود ما بعد الخدمة

34 - على موظفي الخدمة المدنية الدولية، بعد انتهاء فترة خدمتهم مع منظومة الأمم المتحدة، ألا يستفيدوا بدون وجه حق من مناصبهم أو مهامهم الرسمية السابقة، بما في ذلك عن طريق استخدام أو إتاحة معلومات خاصة أو سرية بشكل غير مأذون به. ولا يجوز لموظفي الخدمة المدنية الدولية، بمن فيهم العاملون في دوائر الشراء أو كموظفي شراء، محاولة التأثير غير المشروع على قرارات المنظمة خدمة لمصلحة أطراف ثالثة أو بطلب منها، بحثا عن فرصة للعمل لدى تلك الأطراف. ويشمل ذلك الموظفين الذين يتعاملون بصفتهم الرسمية مع ممثلي الدول الأعضاء والأطراف من خارج المنظمة. وبالمثل، من المفهوم أن الحكومات سوف تمتنع، تمشيا مع التزامها بموجب المادة 100 من الميثاق، عن محاولات التأثير دون مبرر على قرارات موظفي الخدمة المدنية الدولية، بما في ذلك عندما يسعى موظفو الخدمة المدنية الدولية إلى الحصول على عمل لدى الحكومات.

دور الأمانات (المقر وفي مراكز العمل الميدانية)

35 - تتمثل المهمة الرئيسية لجميع الأمانات في مساعدة الهيئات التشريعية في أعمالها وفي تنفيذ قراراتها. وتقع على عاتق الرؤساء التنفيذيين مسؤولية توجيه أعمال الأمانة ومراقبتها. وعلى ذلك فإذا قدم موظفو الخدمة المدنية الدولية اقتراحات للهيئة أو اللجنة التنفيذية أو زكوا أمامها مواقف فإنما يفعلون ذلك عرضا لموقف الرئيس التنفيذي وليس لموقف فرد أو وحدة.

36 - وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية في تقديمهم الخدمات لهيئة تشريعية أو نيابية أن يراعوا فقط مصالح المنظمة وليس مصالح فرد أو وحدة تنظيمية. ولا يصح لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يُعدوا لممثلي الحكومات أو للغير من موظفي الخدمة المدنية الدولية أي حُطْبٍ أو حجج أو اقتراحات بشأن مسائل مطروحة للمناقشة، بدون موافقة الرئيس التنفيذي. غير أنه يجوز تماما تقديم معلومات وقائية أو إسداء مشورة فنية أو تقديم المساعدة فيما يتعلق بمهام من قبيل إعداد مشاريع القرارات.

37 - ولا يصح مطلقا لموظفي الخدمة المدنية الدولية السعي لدى ممثلي الحكومات أو لدى أعضاء الهيئات التشريعية أو التماس الدعم منهم من أجل تحسين أوضاعهم أو أوضاع غيرهم، أو الحيلولة دون صدور قرارات غير مواتية تتعلق بمركزهم، أو إلغاء مثل هذه القرارات. وقد تعهدت الحكومات، بمقتضى التزامها بالميثاق وببساتير مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بأن تصون استقلال الخدمة المدنية الدولية؛ ولذلك فإن من المفهوم أن يتمتع ممثلو الحكومات وأعضاء الهيئات التشريعية عن الرضوخ لهذه الطلبات وعن التدخل في هذه المسائل، بغض النظر عما إذا طُلب منهم ذلك أم لم يُطلب منهم. ويشمل ذلك الامتناع عن السعي للتأثير على أي عمليات وظيفية، بما في ذلك الاستقدام، لصالح مرشحين محددين أو موظفي خدمة مدنية دوليين حاليين. فالطلبات من هذا النوع، أو الموافقة عليها، تضع استقلال موظفي الخدمة المدنية الدولية موضع شك. والطريقة السليمة التي يمكن أن يتبعها موظف الخدمة المدنية الدولية لإثارة التظلمات والمنازعات المتعلقة بمثل هذه الأمور تكون من خلال القنوات الإدارية؛ ومن مسؤولية كل منظمة أن توفر هذه القنوات.

العلاقات بين الإدارة والموظفين

38 - إن وجود بيئة تمكينية وشاملة للجميع أمر أساسي في إقامة علاقات بناءة بين الإدارة وخدمة لمصلحة المنظمات. ويجب أن يكون الاحترام المتبادل هو نبراس العلاقات بين الطرفين. وممثلو الموظفين المنتخبون لهم دور رئيسي في دراسة شروط التوظيف والعمل، وكذلك في كل الأمور المتعلقة بصالح الموظفين، وحرية تكوين الروابط حق أساسي من حقوق الإنسان، ولموظفي الخدمة المدنية الدولية الحق في تشكيل الروابط والنقابات وسائر الجمعيات تعزيزا لمصالحهم وحمايتهم وفي الانضمام إلى مثل تلك الهيئات. ولا غنى عن قيام حوار مستمر بين الموظفين والإدارة، وينبغي للإدارة أن تعمل على تسهيل هذا الحوار.

39 - ويتمتع الممثلون المنتخبون للموظفين بحقوق نابعة من مركزهم؛ ويجوز أن تدخل ضمنها إتاحة الفرصة لمخاطبة الهيئات التشريعية لمنظماتهم. وينبغي ممارسة هذه الحقوق على نحو يتماشى مع ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي لحقوق الإنسان ولا يعمل على تقويض استقلال الخدمة المدنية الدولية ونزاهتها. ويتعين على ممثلي الموظفين في استقاداتهم من حرية التعبير العريضة التي يتمتعون بها أن يبذوا الإحساس بالمسؤولية وأن يتحاشوا توجيه الانتقاد إلى المنظمة بغير موجب.

40 - ويجب حماية ممثلي الموظفين من التعرض للمعاملة التمييزية أو الضارة على أساس مركزهم أو أنشطتهم بصفقتهم ممثلين للموظفين، سواء أثناء فترة تمثيلهم للموظفين أو بعد انتهائهم. وينبغي للمنظمات أن تتجنب التدخل بدون موجب في إدارة اتحادات أو رابطات موظفيها.

العلاقات مع الدول الأعضاء والهيئات التشريعية

41 - على جميع موظفي الخدمة المدنية الدولية واجب واضح في أن تكون علاقاتهم مع الحكومات كأفضل ما يمكن، وأن يتحاشوا أي تصرف قد يسيء إلى هذه العلاقات. وينبغي ألا يتدخلوا في سياسات الحكومات أو شؤونها. ولا يقبل منهم، سواء فرادى أو جماعات، انتقاد أي حكومة أو الخط من شأنها. ومفهوم، في الوقت ذاته، أنه يجوز لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يتكلموا بحرية تأييدا لسياسات منظماتهم. وكل نشاط يرمي، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، إلى تقويض حكومة أو الإطاحة بها يشكل سوء سلوك جسيما. وتطبق هذه الأحكام بما في ذلك في سياق وسائل التواصل الاجتماعي أو الفعاليات العامة أو المنتديات العامة الأخرى.

42 - وموظفو الخدمة المدنية الدولية ليسوا ممثلين لبلدانهم، وليس لهم سلطة التصرف كمندوبي اتصال بين منظمات منظومة الأمم المتحدة وحكوماتهم. غير أنه يجوز للرئيس التنفيذي أن يطلب إلى موظف مدني دولي أن يقوم بمثل هذه المهمة التي تمثل دورا فريدا يشكل الولاء والنزاهة الدوليان عنصرين جوهريين فيه. ولا ينبغي للحكومات أو المنظمات أن تقوم من جانبها بوضع الموظفين المدنيين الدوليين في موقف قد يتنازع فيه ولاؤهم الدولي مع ولائهم الوطني.

العلاقات مع الجمهور

43 - يتطلب نجاح مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تسيير أعمالها حصولها على تأييد الجمهور. ومن ثم تقع على عاتق جميع موظفي الخدمة المدنية الدولية مسؤولية مستمرة في ترويج تفهم أفضل لأهداف منظماتهم وأعمالها. ويقتضي منهم ذلك أن يكونوا على إطلاع جيد على إنجازات منظماتهم وعلى معرفة بعمل منظومة الأمم المتحدة ككل.

44 - ولا مفر من أن يتعرض موظفو الخدمة المدنية الدولية للانتقاد أحيانا من خارج منظماتهم؛ وتمشيا مع مسؤوليتهم كموظفي خدمة مدنية دولية، ينبغي لهم أن يردوا بكياسة وانضباط. ومن واجب منظماتهم أن تدافع عنهم إذا تعرضوا للانتقاد بسبب إجراءات اتخذوها في معرض أدائهم لواجباتهم.

45 - ولا يصح لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يجهروا بتظلماتهم الشخصية من منظماتهم أو أن ينتقدوها علانية. إذ ينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يحاولوا في جميع الأوقات عرض صورة إيجابية للخدمة المدنية الدولية اتساقا مع أدائهم يمين الولاء.

العلاقات مع وسائل الإعلام

46 - الانفتاح والشفافية في العلاقات مع وسائل الإعلام وسيلتان فعالتان لإبلاغ رسالة المنظمة. وينبغي أن تكون للمنظمات مبادئ توجيهية وإجراءات تنطبق عليها المبادئ التالية: أن يعتبر موظفو الخدمة المدنية الدولية أنفسهم ناطقين باسم منظماتهم وأن يتحاشوا الإشارة إلى أشخاصهم أو إبداء آرائهم الشخصية؛ ولا ينبغي لهم تحت أي ظرف من الظروف استغلال وسائل الإعلام لتعزيز مصالحهم الشخصية، أو للإعلان عن تظلماتهم، أو لإفشاء معلومات بغير إذن، أو لمحاولة التأثير على قرارات تتعلق بالسياسة العامة قيد النظر في منظماتهم.

استخدام المعلومات وحمايتها

- 47 - بما أن إعلان المعلومات السرية يمكن أن يلحق أشد الضرر بكفاءة المنظمة ومصادقيتها، فإن على موظفي الخدمة المدنية الدولية مسؤولية توخي الحصافة في كل الشؤون المتعلقة بالأعمال الرسمية. وعليهم ألا يذيعوا معلومات سرية بغير إذن. كما ينبغي ألا يستغل موظفو الخدمة المدنية الدولية لمصلحتهم الشخصية معلومات لم تعلن أتيحت لهم بحكم مركزهم الرسمي. وهذه التزامات لا يتوقف سريانها بانتهاء خدمتهم.
- 48 - ويلزم أن تكون لدى المنظمات مبادئ توجيهية لاستخدام المعلومات السرية وحمايتها، ويلزم أيضا أن تساير هذه المبادئ التوجيهية التطورات التي تقع في مجال تكنولوجيا المعلومات وغيرها من أشكال التكنولوجيا الجديدة. ومن المفهوم أنه لا أثر لهذه الأحكام على الممارسات المرعية التي تنظم تبادل المعلومات بين الأمانات والدول الأعضاء وتكفل مشاركة الدول الأعضاء على أوفى درجة في حياة المنظمة وأعمالها. وينبغي أن يلتزم موظفو الخدمة المدنية الدولية بالمعايير التي وضعتها منظماتهم لضمان واحترام خصوصية البيانات وحمايتها بشكل كافٍ.

احترام مختلف العادات والثقافات

- 49 - يضم العالم شعوبا ولغات وثقافات وعادات وتقاليد مختلفة لا تعد ولا تحصى. واحترامها جميعا احتراما صادقا مبدأ أساسيا للخدمة المدنية الدولية. ويجب تحاشي إثيان كل سلوك لا يلقى القبول في سياق ثقافي بعينه. غير أنه إذا تعارض تقليد من التقاليد تعارضا مباشرا مع أي صك لحقوق الإنسان اعتمدته منظومة الأمم المتحدة، وجب على موظف الخدمة المدنية الدولية أن يسترشد بهذا الصك. وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية تحاشي التباهي بأسلوب معيشتهم، والظهور بمظهر ينم عن المغالاة في شعورهم بأهميتهم الذاتية.

الأمن والصحة والسلامة المهنيان

- 50 - يكلف الرئيس التنفيذي الموظفين بأعمال وفقا لمقتضيات الخدمة، بيد أن على المنظمات مسؤولية عدم تعريض الصحة البدنية والنفسية لموظفيها ورفاههم وحياتهم، دون تمييز من أي نوع، لمخاطر لا داعي لها. وينبغي للمنظمات أن تتخذ تدابير لحماية سلامتهم وسلامة أفراد أسرهم. ومن ناحية أخرى، من واجب موظفي الخدمة المدنية الدولية الامتنال لكل التعليمات الرامية إلى حماية سلامتهم، بما في ذلك عند العمل عن بُعد.
- 51 - الصحة والسلامة المهنيان مطلوبتان لكي تقي منظمات الأمم المتحدة بولاياتها. ويشمل ذلك القيام حسب الاقتضاء بمراعاة ومعالجة المخاطر الجسدية والنفسية والاجتماعية ووضع استراتيجيات لتخفيفها.
- 52 - ينبغي للمنظمات أن تحدد طرق دعم الموظفين وأفراد أسرهم الذين يقعون ضحايا أي نوع من أنواع العنف، بما في ذلك العنف العائلي.

السلوك الشخصي

- 53 - الحياة الشخصية لموظفي الخدمة المدنية الدولية من شأنهم وحدهم ولا ينبغي للمنظمات أن تقحم نفسها فيها. غير أنه قد تنشأ أحوال ينعكس فيها سلوك موظف الخدمة المدنية الدولية على المنظمة. ولذلك يتعين على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يضعوا في اعتبارهم أن تصرفاتهم وأنشطتهم خارج مكان

العمل، حتى وإن كانت منبئة الصلة بواجباتهم الرسمية، يمكن أن تسيء إلى صورة المنظمة ومصلحتها. وقد ينجم ذلك أيضا عن تصرفات أفراد أسر موظفي الخدمة المدنية الدولية، ومن مسؤولية موظفي الخدمة المدنية الدولية التأكد من إدراك أفراد أسرهم لهذا الأمر إدراكا تاما. ويشكل العنف العائلي الذي يرتكبه موظف مدني دولي ضد أي فرد من أفراد الأسرة المعيشية انتهاكا لمعايير السلوك هذه.

54 - وتمنح الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها موظفو الخدمة المدنية الدولية لغرض وحيد هو تحقيق مصالح المنظمة. وهي لا تعفي موظفي الخدمة المدنية الدولية من احترام القوانين المحلية، كما أنها لا تتيح لهم ذريعة لتجاهل الالتزامات القانونية أو المالية الشخصية. ويجدر بالتذكر أن الرئيس التنفيذي هو وحده صاحب الاختصاص في رفع الحصانة الممنوحة لموظفي الخدمة المدنية الدولية أو تحديد نطاقها.

55 - وانتهاك القانون يمكن أن يمتد من الأنشطة الإجرامية الجسيمة إلى المخالفات البسيطة، وقد تطأب المنظمات بتحكيم العقل بحسب طبيعة كل حالة وظروفها. ووفقا للوائح المنظمة وقواعدها وإجراءاتها في هذا الخصوص، يجوز إحالة الادعاءات الموثوقة بالإتيان بسلوك جنائي إلى السلطات الوطنية. وحكم الإدانة الذي يصدر عن محكمة وطنية يكون في العادة، وإن لم يكن دائما، دليلا مقنعا على التصرف الذي حوكم من أجله موظف الخدمة المدنية الدولية، والتصرفات التي تنص القوانين الجنائية الوطنية عموما على أنها تدخل في عداد الجرائم ستعتبر في العادة انتهاكا لمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

العمل الخارجي والأنشطة الخارجية

56 - يمتثل الالتزام الأول لموظفي الخدمة المدنية الدولية في تكريس طاقاتهم لأعمال منظماتهم. ومن ثم، لا يصح لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن ينخرطوا، دون إذن مسبق، في أي نشاط خارجي، سواء بأجر أو بغير أجر، يتعارض مع ذلك الالتزام أو لا يتفق ومركزهم أو يتعارض مع مصالح المنظمة. وبالنسبة لموظفي الخدمة المدنية الدولية الذين يشغلون مناصب عليا، من الأرجح أن تؤثر هذه الأنشطة على مصالح المنظمات. ويجب إحالة كل مسألة تتعلق بهذا الأمر إلى الرئيس التنفيذي.

57 - ومع مراعاة ما تقدم، يمكن، بطبيعة الحال، أن تكون الأنشطة الخارجية ذات نفع للموظفين ولمنظماتهم. وينبغي للمنظمات أن تسمح بمشاركة موظفي الخدمة المدنية الدولية في الأنشطة المهنية التي تعزز اتصالاتهم مع الهيئات الخاصة والعامة وتسهم بالتالي في محافظتهم على كفاءاتهم المهنية والتقنية.

58 - وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية في فترات الإجازة، سواء كانت بأجر أو بغير أجر، أن يضعوا في اعتبارهم أنهم لا يزالون موظفي خدمة مدنية دولية عاملين لدى منظماتهم ولا يزالون خاضعين لقواعدها ولمعايير السلوك هذه. ولذلك لا ينبغي لهم أن يقبلوا العمل، بأجر أو بغير أجر، أثناء إجازتهم إلا إذا صدر لهم بذلك إذن حسب الأصول.

59 - وبالنظر إلى أنه يتعين على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يحافظوا على استقلالهم وحيادهم، فمع احتفاظهم بحقوقهم في التصويت، لا ينبغي لهم أن يشاركوا في أنشطة سياسية من قبيل ترشيح أنفسهم لمنصب سياسي وطني أو محلي أو شغله. غير أن ذلك لا يحول دون المشاركة في أنشطة المجتمع المحلي أو الأنشطة المدنية، بشرط أن تكون هذه المشاركة متمشية مع يمين الخدمة في منظومة الأمم المتحدة. ومن اللازم أن يراعي موظفو الخدمة المدنية الدولية الحساسية في تأييدهم لحزب سياسي أو حملة سياسية، بما في ذلك على وسائل التواصل الاجتماعي، ولا ينبغي لهم قبول أو طلب أموال أو كتابة مقالات أو إلقاء

خطب عامة أو الإدلاء بأقوال للصحافة. ويقع على عاتق المديرين والمشرفين، بحكم كونهم قدوة تُحتذى، التزام خاص بمراعاة أرفع معايير التصرف، بما في ذلك فيما يتعلق بهذه الأنشطة. ومثل هذه الحالات تتطلب ترجيح المنطق، وفي حالة الشك يجب الرجوع إلى الرئيس التنفيذي.

60 - ودلالة الانتماء إلى عضوية حزب سياسي تختلف من بلد لآخر، ويصعب وضع معايير تنطبق على كل الحالات. وبصفة عامة، يجوز لموظفي الخدمة المدنية الدولية الانضمام إلى عضوية حزب سياسي شريطة أن تكون آراؤه والالتزامات التي يفرضها على أعضائه متمشية أساساً مع يمين الخدمة في منظومة الأمم المتحدة.

الهدايا والأوسمة والمكافآت المقدمة من مصادر خارجية

61 - حماية للخدمة المدنية الدولية من أي شبهات تمسها، يحظر على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يقبلوا، دون إذن من الرئيس التنفيذي، أي تكريم أو وسام أو هدية أو أجر أو مكربة أو منفعة اقتصادية تتجاوز القيمة الرمزية من أي مصدر من خارج منظماتهم؛ ومن المفهوم أن ذلك يشمل الحكومات فضلاً عن الجهات المانحة من غير الدول، والقطاع الخاص والشركاء المنفذين، وأي كيانات أخرى.

62 - ولا يجوز لموظفي الخدمة المدنية الدولية قبول مدفوعات تكميلية أو أي إعانات أخرى من حكومة أو أي مصدر آخر قبل تكليفهم بالعمل في منظمة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة أو أثناءه أو بعده إذا كانت تلك المدفوعات متصلة بالتكليف المذكور. ولموازنة هذا الشرط، من المفهوم أنه لا ينبغي للحكومات أو غيرها من الكيانات أن تقدم مثل هذه المدفوعات أو أن تعرضها، وأن تدرك أنها مخالفة لروح الميثاق وديساتير مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

خاتمة

63 - إن بلوغ مستوى معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية يتطلب أعلى درجات الالتزام من جانب جميع الأطراف. وعلى موظفي الخدمة المدنية الدولية، المعيّنين محلياً ودولياً على حد سواء، الالتزام بما ورد فيها من قيم ومبادئ وقواعد وأن يكونوا نموذجاً يُحتذى فيما يتعلق بها. وينتظر منهم اتباع أسلوب إيجابي وعملي في التمسك بها. ويجب أن يكونوا مدركين لمسؤوليتهم عن المساهمة في تحقيق المثل العريضة التي كرسوا لها أنفسهم بالالتحاق بمنظومة الأمم المتحدة. وعلى المنظمات مسؤولية أعمال تلك المعايير من خلال أطر سياستها العامة، بما فيها الأنظمة والقواعد وغيرها من الأدوات الإدارية. ومن جهة أخرى، يُنتظر من الدول الأعضاء أن تحافظ، من خلال ولائها للميثاق وسائر الصكوك التأسيسية، على استقلال الخدمة المدنية الدولية وحيادها.

64 - ويقتضي التطبيق الفعال لهذه المعايير نشرها على نطاق واسع، واتخاذ التدابير ووضع الآليات الكفيلة بتعميم فهم نطاقها وأهميتها في جميع جهات الخدمة المدنية الدولية والدول الأعضاء ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

65 - ومن شأن احترام هذه المعايير أن يكفل للخدمة المدنية الدولية الاستمرار بوصفها أداة فعالة للنهوض بمسؤولياتها ولتحقيق أمان شعوب العالم.

المرفق الرابع عشر

عدد الموظفين الذين استخدموا الاستحقاقات المتعلقة بالإجازة الوالدية

2024		2023		المنظمة
النسبة المئوية من إجمالي الموظفين ^(أ)	عدد الموظفين الذين حصلوا على إجازة والدية	النسبة المئوية من إجمالي الموظفين	عدد الموظفين الذين حصلوا على إجازة والدية	
3,39	1 175	4,96	1 718	الأمم المتحدة
4,31	320	3,05	226	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
4,50	154	2,92	100	صندوق الأمم المتحدة للسكان
3,80	25	2,74	18	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
8,46	1 175	2,71	376	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
5,96	965	5,77	933	منظمة الأمم المتحدة للطفولة
5,16	11	2,35	5	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى
7,22	27	4,28	16	مركز التجارة الدولية
4,36	156	3,80	136	منظمة العمل الدولية
5,25	169	5,16	166	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة
5,61	705	6,09	766	برنامج الأغذية العالمي
2,52	59	2,48	58	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ^(ب)
4,22	404	3,51	336	منظمة الصحة العالمية
2,72	20	2,04	15	منظمة الطيران المدني الدولي
3,27	8	0,41	1	الاتحاد البريدي العالمي
3,97	30	2,91	22	الاتحاد الدولي للاتصالات
2,39	6	1,99	5	المنظمة البحرية الدولية
3,35	39	3,78	44	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
3,18	28	2,73	24	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
4,44	28	3,96	25	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
2,17	55	1,54	39	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
3,37	3	3,37	3	منظمة الأمم المتحدة للسياحة
4,41	52	3,57	42	هيئة الأمم المتحدة للمرأة
2,60	17	3,97	26	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز
2,70	1	2,70	1	المحكمة الدولية لقانون البحار
4,47	14	2,88	9	منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية
2,02	16	2,40	19	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية
4,78	5 662	4,33	5 129	المجموع

(أ) حُسبت النسبة المئوية لعام 2024 باستخدام إجمالي عدد الموظفين في عام 2023، وذلك لأن بيانات عام 2024 لم تكن متاحة من الموقع الإلكتروني لمجلس الرؤساء التنفيذيين عند كتابة هذا التقرير (<https://unsceb.org/hr-organization>).

(ب) قدمت اليونسكو بيانات مجمعة لعامي 2023 و 2024، بإجمالي 117 حالة. ولأغراض التحليل، تم توزيع هذا العدد الإجمالي على عامين.

المرفق الخامس عشر

تكلفة الاستعاضة عن الموظفين المتغيبين في إجازة والدية في النظام الموحد للأمم المتحدة

المنظمة	تكلفة الاستعاضة (بdollارات الولايات المتحدة)		معلومات إضافية
	2024	2023	
الأمم المتحدة	0	0	لم يتبين من تحليل أجري لتكاليف الفترة 2021-2024 وجود أي زيادة في تكاليف الاستعاضة عن الموظفين ضمن إطار سياسة الإجازة والدية الجديدة. وعلى الرغم من عدم تقديم أرقام بالدولار، أكدت الأمم المتحدة أنه لم يتم الإبلاغ إلا عن حالات فردية فقط، وذلك على الأرجح بسبب حالة السيولة التي تواجهها المنظمة ومحدودية المخصصات التي قد تتطلب إعادة توزيع المهام والاستعاضة عن الموظفين بشكل غير مباشر.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	غير متوفرة	غير متوفرة	لا يقوم بتتبع البيانات المتعلقة بتكلفة الاستعاضة عن الموظفين المتغيبين في إجازة والدية.
صندوق الأمم المتحدة للسكان	85 819,00	88 167,00	المبالغ المذكورة تشير إلى صندوق يُدار مركزياً لملاء الشواغر الجزئية بسبب الإجازة والدية، وهي تمثل تكلفة جزئية للاستعاضة عن الموظفين المتغيبين في إجازة والدية. وليس لدى الصندوق آلية مركزية للإبلاغ عن هذه التكاليف.
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	119 804,00	115 856,00	يتعلق هذا المبلغ فقط بالموظفين الذين تواصلوا مع فريق الشؤون المالية من أجل التقدم للحصول على تمويل يغطي تكاليف الإجازة والدية، وبالتالي لا يشمل جميع تكاليف الاستعاضة عن الموظفين.
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	غير متوفرة	غير متوفرة	لا توجد بيانات لتقديمها بشأن تكلفة الاستعاضة عن الموظفين المتغيبين في إجازة والدية. والحاجة إلى الاستعاضة عن الموظفين لفترات طويلة مستواها منخفض لأن الإجازة والدية يمكن الحصول عليها بشكل متواصل أو على فترات منفصلة. وبالإضافة إلى ذلك، لا تفرق المفوضية بين تكاليف الانتداب وتكاليف التعيين المؤقت بصفة موظف بديل للموظفين المتغيبين في إجازة والدية.
اليونيسف	940 900,00	1 050 500,00 -	عمليات الاستعاضة عن الموظفين تمت على أساس انعدام التكلفة.
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	0	0	
مركز التجارة الدولية	662 260,00	625 466,00 -	
منظمة العمل الدولية	1 513 126,46	1 738 514,99 -	
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	1 451 801,84	1 946 305,38 -	
برنامج الأغذية العالمي	981 676,92	931 171,88 -	
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	-	-	لا توجد ميزانية مخصصة أو آلية تعقب للاستعاضة عن الموظفين المتغيبين في إجازة والدية. والتكلفة السنوية لشغل كامل وظائف الموظفين المتغيبين في إجازة والدية بواسطة موظفي المساعدة المؤقتة العاملين بعقود عمل في عام 2025 من المقدر أن تبلغ 2 388 667 دولار.
منظمة الصحة العالمية	1 578 950,00	2 803 244,00 -	
منظمة الطيران المدني الدولي	غير متوفرة	غير متوفرة	
الاتحاد البريدي العالمي	-	66 727,79 -	
الاتحاد الدولي للاتصالات	61 428,00	124 248,00 -	
المنظمة البحرية الدولية	237 972,80	332 241,15 -	
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	غير متوفرة	غير متوفرة	

المنظمة	تكلفة الاستعاضة (بنولارات الولايات المتحدة)		معلومات إضافية
	2023	2024	
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	251 647,00	224 683,00	-
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	0	0	نظرا لقيود الميزانية، لا تستقدم المنظمة من يعوّض الموظفين المتغيّبين في إجازة والدية مدفوعة الأجر.
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	929 000,00	1 424 000,00	تستطيع وحدة العمل المعنية أن تحمّل على التكاليف العامة للموظفين ما يصل إلى 50 في المائة من الوقت المستغرق في الإجازة الوالدية.
منظمة السياحة العالمية	29 317,32	39 978,16	-
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	439 877,00	425 599,00	-
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	155 270,00	36 219,00	-
المحكمة الدولية لقانون البحار	0	0	لا وجود لتكلفة لأنّ الاستعاضة تتم بواسطة إعادة توزيع العمل على أعضاء الفريق.
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	32 856,51	14 604,46	-
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	-	-	لا تتوفر لديها هذه المعلومات لأن التكاليف تُدفع على مستوى الكيان.
المجموع	11 860 373,85	14 376 192,81	

ملاحظة: لم تبلغ الأمم المتحدة والأونروا واليونيدو والمحكمة الدولية لقانون البحار عن أية تكاليف. وقدّرت اليونيسكو أن التكلفة السنوية لشغل كامل وظائف الموظفين المتغيّبين في إجازة والدية بواسطة موظفي المساعدة المؤقتة العاملين بعقود عمل في عام 2025 سوف تبلغ 2 388 667 دولار. ولأغراض التحليل، استُخدمت هذه التكلفة السنوية المقدرة في حساب التكلفة الإجمالية لعامي 2023 و 2024.

المرفق السادس عشر

موجز الملاحظات والآراء الواردة من المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة

المنظمة	الملاحظات/الآراء
الأمم المتحدة	الإطار كان محل ترحيب من جانب الموظفين والإدارة، ولقي قبولاً إيجابياً من الكيانات الميدانية وغير الميدانية.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	ذكر أنّ الإطار أُعْتُبر بمثابة خطوة رئيسية نحو الشمولية، تتيح المساواة في الإجازة بين جميع الآباء والأمهات، مع الاعتراف بالاحتياجات الطبية للوالدين البيولوجيين.
صندوق الأمم المتحدة للسكان	أعرب عن رضاه، لكنّه يقر بوجود صعوبات متبقية.
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	لم يتم إجراء دراسات استقصائية لتقييم مدى الرضا.
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	أعربت عن رضاها عن زيادة مستوى الدعم وعن هيكل الإجازات المرن.
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	أعربت عن رضاها عن زيادة وقت الإجازة لجميع الآباء والأمهات.
مركز التجارة الدولية	أعرب عن تأييده للإجازة الوالدية، لكنه ذكر أنّه يواجه صعوبات فيما يتعلق بالاستعاضة عن الموظفين ولديه مخاوف بشأن المسؤولية.
منظمة العمل الدولية	أعربت عن مستوى عالٍ من الرضا، واعتبرت أنّ الإطار يدعم المسؤوليات الأسرية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	أفادت بأنها تترك ضرورة إجراء تقييم شامل باستخدام نتائج الاستقصاءات والتعليقات.
برنامج الأغذية العالمي	أعرب عن رضاه، واعتبر أنّ الإطار يدعم واجب العناية مع إمكانية التحكم في غياب الموظفين.
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	رحبت بالإطار، لكنها ذكرت أنها تواجه صعوبات في الميزانية وفي التكيف.
منظمة الصحة العالمية	ذكرت أنها تتلقى رسائل امتنان متكررة، وأنها رائدة في سياسات الإجازة الوالدية.
منظمة الطيران المدني الدولي	ذكرت أنها تواجه صعوبات في الاستعاضة عن الموظفين بسبب قيود الميزانية وزيادة الأنشطة البرنامجية.
الاتحاد البريدي العالمي	أعرب عن رضاه عن الإطار، وقال عنه أنّه يوفّر الوقت لمتنّين الصلات الأسرية، ويحد من التوتر والإنهاك.
الاتحاد الدولي للاتصالات	أعرب عن رضاه عن الإطار، وقال عنه أنّه يعزز المساواة في التطوير الوظيفي وإيجاد السياسات المراعية للأسرة.
المنظمة البحرية الدولية	ذكرت أنّ السياسة المنقحة تتسم بمزيد الإنصاف، لكنها تريد من التكاليف الإجمالية.
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	ذكرت أنّ الإطار يحسن بشكل كبير نهج الإجازة الوالدية الذي تتبعه.
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	أعرب عن مستوى عالٍ من الرضا، واعتبر أنّ الإطار يعزز الإدماج والمساواة بين الجنسين.

المنظمة	الملاحظات/الآراء
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	أعربت عن رضاها عن الإطار، وذكرت أنه يدعم حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية.
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	أعربت عن رضاها عن الإطار، وذكرت أنه يدعم بيئة عمل مراعية للأسرة.
منظمة الأمم المتحدة للسياحة	أعربت عن رضاها عن الإطار لكنها تلاحظ أن له أثرا ماليا كبيرا.
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	أعربت عن رضاها عن الإطار، وذكرت أنه يعترف بالاحتياجات من الرعاية قبل الولادة وبعدها.
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	أعرب عن رضاه عن الإطار، وأفاد بأنه يعمل على رصد التنفيذ.
المحكمة الدولية لقانون البحار	أعربت عن رضاها عن إطار الإجازة الوالدية الجديد.
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية أفادت بأن الإطار قد قُوبل بتعليقات إيجابية من الموظفين، وهو يدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.	
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	أعربت عن رضاها عن الإطار، وذكرت أن الموظفين يرون أن الإجازة وافرة.

