

## التقرير السنوي عن الموارد البشرية

### تقرير من الأمانة

#### مقدمة

١- يقدم هذا التقرير أحدث المستجدات بشأن تنفيذ نظام التنقل العالمي الجديد وبعض السياسات الرئيسية الخاصة بالموارد البشرية والتي تستلزم إجراء تعديلات على النظام الأساسي للموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يُحلل بعض الاتجاهات المتعلقة بالقوى العاملة في المنظمة. وهو لا يتطرق إلى مسألة إدارة الموارد البشرية في سياق الاستجابة لحالات الطوارئ، والتي تتناولها الوثيقة م ٢٣/١٣٨. ويمكن الرجوع إلى البيانات الخاصة بالقوى العاملة للفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٥ على موقع المنظمة على شبكة الإنترنت.<sup>١</sup>

#### أحدث المستجدات بشأن نظام التنقل العالمي للمنظمة

٢- واستجابة للركيزة الثانية لاستراتيجية الموارد البشرية بشأن "استبقاء المواهب: إدارة المسار الوظيفي" تم إعداد إطار للتنقل. وللتأكد من توفير المهارات والكفاءات في المكان الصحيح والتوقيت المناسب، يتم إدماج هذا الإطار بشكل كامل في عملية تخطيط القوى العاملة، ودعم استراتيجية إدارة المسار الوظيفي. ويتوقع من جميع الموظفين التنقل والاضطلاع بطائفة من المهام على مدى مسار عملهم الطويل الأجل في المنظمة بهدف بناء مهاراتهم المهنية وتعزيز إمكانيات تطوّرهم الوظيفي. وكخطوة أولى صوب تحقيق سياسة التنقل على مستوى المنظمة، وتعزيز قدرات المكاتب القطرية، تم تصميم نظام للتنقل يتم إدارته على أساس جغرافي ليتم تطبيقه على العاملين في الوظائف المهنية والفئات الأعلى الخاضعة للتناوب. ومن المنتظر أن يؤدي التنقل على أساس جغرافي إلى تعزيز المهارات التقنية عبر مستويات المنظمة الثلاثة، وإلى تقوية الدعم المقدم إلى الدول الأعضاء على الصعيد القطري بما في ذلك سبل الاستجابة للطوارئ.

٣- وقد تقدم العمل صوب تنفيذ هذا النظام الجديد - المزمع تنفيذه في مطلع عام ٢٠١٦ - عقب ما حظى به من دعم الأجهزة الرئاسية، وما تلاه من اعتماد التعديلات التي أدخلت على النظام الأساسي للموظفين<sup>٢</sup> ولائحة الموظفين<sup>٣</sup> واللذين يمثلان الأساس القانوني للتعيين في الوظائف الدولية الخاضعة للتناوب من خلال ممارسات

١ انظر الوثيقة المعنونة "أحدث المعلومات عن الموارد البشرية: بيانات القوى العاملة" والمتاحة على الرابط التالي: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥).

٢ انظر القرار م ١٤ق ١٣٦ (٢٠١٥).

٣ انظر القرار جص ٦٨ع-١٧ (٢٠١٥).

التنقل السنوية. وقد تم صياغة خطة للتنفيذ تستعرض تفاصيل الأنشطة السبعة الرئيسية<sup>١</sup> التي ينبغي إنجازها. ويقدم هذا التقرير لمحة عامة عن هذه الأنشطة وقت صياغته؛ وسيقدم للمجلس المزيد من التحديث للمستجدات، من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة له في دورته المنعقدة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦.

٤- ومن المنتظر أن تقوم المديرية العامة بإصدار سياسة التنقل على أساس جغرافي في مطلع عام ٢٠١٦ بعد مناقشتها من قِبَل المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في تشرين الأول/أكتوبر، واعتماد فريق السياسات العالمية لها في تشرين الثاني/نوفمبر. وطوال العملية، سيتم إجراء حملة إعلامية لتوفير المعلومات للموظفين والإدارة بشأن سبل تنفيذ هذه السياسة.

٥- وسيتم إدخال نظام إدارة التنقل على أساس جغرافي على مراحل، بدءاً بالمرحلة الطوعية التي ستستمر لمدة ثلاث سنوات خلال ٢٠١٦-٢٠١٨. وسيتم تقييم السياسة بعد العامين الأوليين من مرحلة التنفيذ الطوعي حيث ستستهدى المنظمة بالدروس المستفادة من مرحلة التنفيذ الطوعي في تحديد سبل تنفيذ السياسة بفعالية بشكل إلزامي إذ سيتم تعديل السياسة بناءً على هذه الدروس المستفادة. وبعد ذلك، سيطلب من الموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتناوب وتجاوزت مهمتهم الحالية مدة التعيين المعيارية، الانتقال بناءً على الخبرة المكتسبة خلال السنوات الثلاث الأولى من التنفيذ دون المساس بالتدابير الانتقالية والتنازلات التي يمكن إعطاؤها.

٦- ويفصل نظام إدارة التنقل بين الوظائف الدولية التي تخضع للتناوب وتلك التي لا تخضع له. ومن ثم سيطلب بالانتقال من يشغلون وظائف خاضعة للتناوب وتجاوزت مهمتهم الحالية مدة التعيين التي تنطبق على مراكز عملهم، في حين سيتمكن شاغلو المناصب غير الخاضعة للتناوب من البقاء في نفس الوظائف بذات مراكز العمل دون حدود زمنية<sup>٢</sup>. فالقاعدة هي أن جميع الوظائف المحددة المدة في الفئات المهنية أو الفئات الأعلى ستخضع للتناوب - كما هو الحال بالنسبة للوظائف الدولية على مستوى المكاتب القطرية - ما لم تستوف المعايير التالية:

- (أ) أن تكون مهام الوظيفة فريدة من نوعها ومتخصصة لدرجة عدم وجود وظائف مماثلة أو معادلة لها في الدرجة نفسها في أي مراكز عمل أخرى في جميع أنحاء المنظمة.
- (ب) أن تكون الوظائف فريدة للغاية بحيث يصبح تدريب بديل جديد متخصص وإيجاده مكلفاً للغاية ولا يتسم بالكفاءة.
- (ج) أن ترتبط مهام الوظيفة ومهاراتها، بالرغم من كونها وظيفة دولية، بسياق محدد يخصص مركز العمل.
- (د) أن يكون من مصلحة المنظمة استثناء هذه الوظيفة وجعلها غير خاضعة للتناوب (بهدف تعزيز القدرات التنظيمية على سبيل المثال).

٧- ويتم الآن تصميم نظام تصريف الشؤون، والذي يسهم بموجبه ممثلون عن الأقاليم والمقر الرئيسي بطريقة شفافة في صياغة قرارات التوظيف المتعلقة بعملية التنقل السنوية. وسيشارك ممثلو الموظفين في النظام،

١ وتشمل هذه الأنشطة ما يلي: تحديد الوظائف التي لا تخضع للتناوب؛ تعريف سبل تنظيم شؤون النظام، بما في ذلك دور لجنة التنقل العالمي؛ تحديد المناصب التي سيتم الإعلان عنها في أول خلاصة للتنقل. تعريف إجراءات التنسيب؛ وضع تدابير دعم الموظفين؛ وضع اللمسات الأخيرة ونشر سياسة التنقل على أساس جغرافي؛ وإعداد حملة إعلامية.

٢ ومع ذلك فبعد عشر سنوات من العمل بنفس المركز، ينبغي عليهم التقدم لاختيارهم للعمل في إحدى الشواغر النوعية في مركز عمل آخر حتى يمكنهم الترقى لوظائف أعلى.

بينما تتولى إدارة الموارد البشرية تقديم الدعم. وتقوم المديرية العامة، بالتشاور مع المديرين الإقليميين بتعيين أعضاء لجنة التنقل العالمي والذين سيضطلعون في نهاية المطاف باتخاذ قرارات التعيين.

٨- ويتم الآن العمل على تصميم الإجراءات والمعايير والجدول الزمني للتعين والتي سيتم تطبيقها في إطار نظام التنقل. فالمبدأ العام هو أن ينطوي تعيين الموظفين على حالات تنقل جانبية بمنح الترقية فقط من خلال الوظائف الشاغرة المخصصة والعمليات التنافسية المتاحة. وسيكون التنقل الجغرافي في عداد معايير الأهلية لشغل هذه الوظائف الشاغرة المخصصة مما يكافئ الموظفين الذين اكتسبوا خبرة في مختلف مراكز العمل على مختلف مستويات المنظمة. ويجري حالياً وضع تدابير الدعم، بما في ذلك الدعم الوظيفي وتوفير المعلومات عن ظروف المعيشة والعمل، في مراكز العمل بالمنظمة. وسيتم توفير الدعم المالي للموظفين الذين سينتقلون من مركز عمل إلى آخر وفقاً للنظام الموحد للأمم المتحدة.

٩- وتتطوي سياسة من هذا النوع على تغيير وتأثير ثقافي كبير على المنظمة لسنوات عديدة. فهي تشمل مخاطر كامنة ينبغي تحديدها بشكل واضح، والتخفيف من وطأتها. وحتى يكتب لها النجاح، فإن مشاركة الإدارة العليا والمتوسطة تعتبر أمراً بالغ الأهمية للتصدي لشواغل الموظفين؛ ويعتبر تخصيص مستوى مناسب من الموارد من الأمور التي لا يمكن الاستغناء عنها.

١٠- ويتوقع أن يحسن نظام إدارة التنقل المقترح من التخصيص المتبادل والانتقال فيما بين الأقاليم، وبين المقر الرئيسي والأقاليم. وتشير البيانات الراهنة إلى أنه بالرغم من إجراء عدد كبير من التحركات كل عام إلا أن هذه التحركات تحدث بشكل أساسي في نفس المكاتب الرئيسية. (انظر البيانات الخاصة بالقوى العاملة، الجدول ١٢). وبالإضافة إلى ذلك تشير البيانات الخاصة بعام ٢٠١٤ إلى أنه بالرغم من استئثار المقر الرئيسي وحده بنحو ٤٩,٤٪ من إجمالي الوظائف المهنية والفئات الأعلى، فلم ينتقل سوى ١,٨٪ من الموظفين في المقر الرئيسي إلى مركز آخر من مراكز العمل في عام ٢٠١٤. وتشير الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ تموز/يوليو إلى وجود نفس الاتجاه (انظر البيانات الخاصة بالقوى العاملة، الجدول ١٣) وباستخدام البيانات الأساسية الراهنة، نجد أن أحد المؤشرات المرتبطة بالموارد البشرية في الميزانية البرمجية ٢٠١٦-٢٠١٧ هو تضاعف نسبة تغيير الموظفين الدوليين لمراكز عملهم بما فيها زيادة عدد التحركات خارج نفس المكاتب الرئيسية.

١١- وفي نهاية المطاف، فإن تنفيذ نظام إدارة التنقل ستحقق فائدتين مهمتين: تحسين أداء العاملين، وكفاءتهم وفعاليتهم نتيجة لتنوع الخبرات المهنية المكتسبة في مستويات المنظمة الثلاثة، مما يسفر بالتالي عن تعزيز سبل الدعم المقدم للدول الأعضاء على الصعيد القطري؛ تحسين سبل موازنة الهيكل الخاص بملاك الموظفين بما يتفق مع الأولويات الناشئة والقدرات التمويلية للمنظمة. وسيتم تقييم السياسة بعد سنوات من التنفيذ.

### المساواة بين الجنسين والتنوع

١٢- وقد ارتفع عدد النساء في الفئة المهنية والفئات الأعلى ارتفاعاً مطرداً على مدى السنوات العشر الماضية من ٥٥٦ إلى ٨٤٧ امرأة. وبلغ عدد النساء ٨٤٧ امرأة (٤١,٩٪) من أصل ٢٠٢٢ موظفاً من العاملين لمدة طويلة في الفئة المهنية والفئات الأعلى في ٣١ تموز/يوليو ٢٠١٥، مما يمثل خطوة إضافية على مسار تحقيق التكافؤ بين الجنسين منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ عندما كانت نسبة النساء من الموظفين في هذه الفئات ٤١,٧٪. وعلى الرغم من ذلك، لا بد من بذل المزيد من الجهد كما تلتزم المنظمة بتحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي لدى الاستعاضة عن الموظفين المتقاعدين على النحو المبين في المؤشرات المتصلة

١ انظر الوثيقة المعنونة "أحدث المعلومات عن الموارد البشرية: بيانات القوى العاملة" والمتاحة على الرابط التالي: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥).

بالموارد البشرية في الميزانية البرمجية ٢٠١٦-٢٠١٧ عند وضع هدف الوصول إلى نسبة كلية بين الرجال والنساء تقدر بنحو ٤٥:٥٥ في الفئة المهنية والفئات الأعلى. وعلى الرغم من وجود توازن بين الجنسين في القيادة العليا للمنظمة، تشير البيانات إلى أن هناك حاجة إلى المزيد من التحسين فيما يتعلق بالمناصب العليا الأخرى: حيث تمثل النساء ٣٣٪ من شاغلي الوظائف الفئة المهنية من الدرجة م٥، والدرجة (مد ٢) ٣٥٪ من رؤساء المكاتب القطرية للمنظمة (البيانات لعام ٢٠١٤ وأيلول/سبتمبر ٢٠١٥ على التوالي).

١٣- ولا يزال هناك ما مجموعه ٣٢٪ من الدول الأعضاء في المنظمة غير ممثلين أو ممثلين بشكل غير كافٍ في فئة الموظفين المهنيين الدوليين (التي تحسب فيها الوظائف وفقاً للتمثيل الجغرافي). فقد كان الهدف في الميزانية البرمجية ٢٠١٦-٢٠١٧ هو خفض هذا العدد إلى ٢٨٪. وفي ٣١ أيلول/يوليو ٢٠١٥ كان ١٨٪ من الموظفين المهنيين الدوليين من البلدان الممثلة بشكل غير كافٍ (انظر بيانات القوى العاملة، الجداول أ٤ - و).<sup>١</sup> وكان الهدف هو زيادة الاستعانة بمرشحين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة بشكل غير كافٍ (الفئة A) والتي ستؤدي إلى زيادة نسبة الموظفين من البلدان في الفئات B1 و B2 (ضمن نطاقها).

١٤- وتجدر الإشارة إلى أن المنظمة لا تتفرد بهذا الوضع دون سواها؛ فهو من الأوضاع الشائعة في معظم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وقد اتخذت المنظمة الإجراءات التالية لتحسين المساواة بين الجنسين والتنوع، ولاسيما في المناصب العليا:

- لقد وضع المديرين العامون المساعدون التحسن في المساواة بين الجنسين والتنوع ضمن مؤشرات الأداء التي وضعوها في اتفاقات المساءلة الخاصة بهم؛
- وفي ظل النظام الإلكتروني الجديد الخاص بإدارة الأداء وتطويره، يُطلب من المديرين تسجيل إنجازاتهم السنوية المحققة في مجال المساواة بين الجنسين والتنوع؛
- ويتم إرسال بريد إلكتروني أسبوعي يشمل كافة الوظائف الدولية الشاغرة في جميع أنحاء المنظمة إلى البعثات الدائمة في جنيف بهدف تعميم هذه القائمة الأسبوعية الخاصة بالشواغر في بلدانها على نطاق واسع؛
- ويتم من خلال عملية التخطيط السنوية للتعاقد، استعراض انتباه كبار المديرين إلى ما توفره الاستعاضة عن الموظفين المتقاعدين من فرص لتحسين المساواة بين الجنسين والتنوع؛
- وتم إبرام اتفاقات شاملة مع أربع من شركات البحث لمساعدة المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية في تحديد المرشحين والمرشحات المؤهلين للمناصب العليا من البلدان غير الممثلة والممثلة بشكل غير كافٍ؛
- ويتم الآن وضع تدابير لتوفير بيئة عمل مواتية، مثل إدخال ترتيبات عرضية للعمل عن بُعد، وتحديد مختلف أنواع الإجازات، وتعزيز أماكن العمل اللائقة، واستخدام استبيانات "تهيئة الموظفين" عند (الدخول) والمغادرة؛
- ويتم موافاة هيئة الاختيار بمعلومات كل ثلاثة أشهر عن التركيبة السكانية لمختلف المجموعات، بما في ذلك التعيينات المؤقتة عقود غير الموظفين.

١ انظر الوثيقة المعنونة "أحدث المعلومات عن الموارد البشرية: بيانات القوى العاملة" والمتاحة على الرابط التالي: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (تم الاطلاع في ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥).

## تكاليف الموظفين

١٥- في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٥، كان يعمل بالمنظمة ما مجموعه ٧٥٢٩ موظفاً، بمن فيهم ٦٢٢٩ من الموظفين المعيّنين لمدة طويلة و ١٣٠٠ من الموظفين المعيّنين بصورة مؤقتة. ومن بين الموظفين المعيّنين لمدة طويلة، كان هناك ٢٠٢٢ (٣٢,٥%) يعملون في الفئة المهنية والفئات الأعلى، وكان هناك ٩٤٦ (١٥,٢%) في فئة الموظفين المهنيين الوطنيين و ٣٢٦١ (٥٢,٣%) كانوا في فئة الخدمات العامة. وظل عدد الموظفين المعيّنين لمدة طويلة ثابتاً (-٤ الموظفين) مقارنة بالعدد المبين في مرتسم التوظيف في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤. ويشكل الموظفون المعيّنون بصورة مؤقتة البالغ عددهم نحو ١٣٠٠ موظفاً في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٥ بزيادة قدرها ٢٢٤ موظفاً أي ما يربو على ٢٠,٨% مقارنة بالعدد الموضح في مرتسم الموظفين في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤. ويمثل الموظفون المعيّنون بصورة مؤقتة نحو ١٧,٣% من إجمالي القوى العاملة. وفي الفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٥ استأثرت التكاليف الخاصة بالموظفين وغيرهم من العاملين بنحو ٤٩٦,٨ مليون دولار أمريكي أو ما يربو على ٣٧% من إجمالي نفقات المنظمة والتي تبلغ نحو ١٣٣٢,٧ مليون دولار أمريكي.

١٦- ويجري استعراض استخدام عقود العاملين من غير الموظفين (اتفاق أداء العمل والاستعانة بالاستشاريين واتفاق الخدمات الخاصة) لضمان استخدامها بشكل منسق وملائم على نطاق المنظمة. كما تستكشف سبل الاستعانة بعاملين آخرين من غير الموظفين. فمن شأن إبرام اتفاق جامع بين المنظمة وأمانة متطوعي الأمم المتحدة على سبيل المثال أن يضمن تنسيق الوصول إلى المتطوعين على نطاق المنظمة والاستعانة بهم. وقد بلغ عدد الأفراد العاملين من غير الموظفين في ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٥ حسب نوع العقد مقارنة بالعمل بدوام كامل ما يلي: ١٨٥ من العاملين بموجب اتفاق أداء العمل و ٢٧٠ من الاستشاريين و ٤٩٩٤ من العاملين بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة. ففي الفترة من ١ كانون الثاني/ يناير إلى ٣١ تموز/ يوليو ٢٠١٥، وصلت تكاليف الخدمات التعاقدية الفردية مع غير الموظفين إلى نحو ٨٩,٤ مليون دولار أمريكي، أي ما يعادل ١٥% من الإنفاق الكلي للمنظمة.

## تعديلات على النظام الأساسي للموظفين

١٧- سيتم عرض سلسلة من التعديلات على النظام الأساسي للموظفين على المجلس التنفيذي في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٦ للتصديق عليها. ٣ وسيتم تقديم تعديلات إضافية للمجلس في جلساته القادمة بشأن مجالين من مجالات العمل الأساسية ألا وهما تحسين نظام العدالة الداخلية، والمواعمة مع النظام الموحد للأمم المتحدة.

## نظام العدالة الداخلية

١٨- تم وضع آليات رسمية وغير رسمية لتسوية المنازعات المتعلقة بالتوظيف منذ فترة طويلة في المنظمة. ومع ذلك، تم الاعتراف بضرورة إعطاء المزيد من التركيز للحيلولة دون وقوع نزاعات في جميع المستويات التنظيمية. وقد أجرى فريق خبراء خارجي استعراضاً في عام ٢٠١٤ بتكليف مشترك من ممثلي الإدارة والموظفين.

١ انظر الوثيقة ج٤٤/٦٨.

٢ إن زيادة عدد التعيينات المؤقتة خلال النصف الأول من عام ٢٠١٥ قد يفسره بالأساس الحاجة إلى قوى عاملة مؤقتة للاستجابة لفاشية الإيبولا.

٣ انظر الوثيقة مت ٥٤/١٣٨.

وقد أكدت التوصيات التي تمخض عنها الاستعراض وقُدمت إلى المديرية العامة للحيلولة دون وقوع نزاعات على المسؤولية المشتركة للحفاظ على بيئة عمل لائقة. وتم عرض التعديلات المقترح إجراؤها على النظام الأساسي للموظفين بهدف المساعدة في تسوية المنازعات بشكل غير رسمي على مت ١٣٨/٥٤.

١٩- وتجري مشاورات في جميع أنحاء المنظمة مع ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين لتصميم نظام لحل المظالم بشكل رسمي ليتم تطبيقه بشكل متسق في جميع أنحاء المنظمة. ووفقاً لتوصيات الخبراء المستقلين، سيساعد نظام العدالة الداخلية الجديد في إضفاء الطابع المؤسسي على عملية المراجعة الإدارية الجديدة. وسيعتبر الانتهاء من هذه العملية شرطاً مسبقاً لتقديم طعن أمام المجلس العالمي للطعون. وسيتم إدارة عملية الاستعراض الإداري وعملية تقديم الطعون على المستوى العالمي للتأكد من أن جميع الموظفين، بغض النظر عن محل عملهم يعمون بالعدالة على قدم المساواة. وسيتم وضع التدابير الانتقالية للقضايا المرفوعة قبل وضع النظام الجديد، كما سيتم مناقشة تحسين سبل التعامل مع حالات التحرش. إذا أسفرت المشاورات مع أصحاب المصلحة عن توافق في الآراء وتم استكمالها عقب المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة بفترة وجيزة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ وجيزة، فستقدم التعديلات المقترحة على النظام الأساسي للموظفين للمجلس التنفيذي في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. إلا أنه في حالة استعراق المشاورات لوقت أطول، فستقدم التعديلات اللازمة على النظام الأساسي للموظفين إلى المجلس التنفيذي في أيار/مايو ٢٠١٦.

### النظام الموحد للأمم المتحدة

٢٠- هناك اثنان من البنود المدرجة على جدول أعمال الدورة السبعين للجمعية العامة للأمم المتحدة (٢٠١٥) قد يؤثران على إدارة الموارد البشرية في المنظمة: أحدهما يتعلق بتوصية من لجنة الخدمة المدنية الدولية بضرورة رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ لسن ٦٥ عاماً في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. والبنود الأخر يتعلق باستعراض اللجنة لحزمة التعويضات الخاصة بالموظفين الدوليين.<sup>١</sup>

٢١- ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، أصبحت السن الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين الجدد الذين انضموا للنظام الموحد للأمم المتحدة ٦٥ عاماً. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على المبدأ الخاص برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ عاماً بالنسبة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، مع مراعاة الحقوق المكتسبة للموظفين، وطلبت من لجنة الخدمة المدنية الدولية الرجوع إلى الجمعية العامة مع تحديد موعد التنفيذ، بعد التشاور مع جميع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة. فمنظمة الصحة العالمية، شأنها شأن معظم منظمات الأمم المتحدة، أبلغت اللجنة بأنها شرعت في تنفيذ برنامج الإصلاح الذي يسعى إلى إعادة تشكيل القوى العاملة الخاصة بها والعالية التخصص. ويعتبر الاستنزاف الطبيعي للموظفين فرصة لتحسين مواعيد هيكلة الموظفين بالمنظمة مع أولوياتها الجديدة، ولاسيما فيما يتعلق بالاستجابة لحالات الطوارئ وعلى المستوى القطري، وتحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. وقد أكدت المنظمة كذلك على توصية اللجنة، من خلال إدراج إشارة إلى الحقوق المكتسبة، بترك حرية اختيار الموظفين لتاريخ تقاعدهم، مما سيقوض التخطيط لعملية التعاقب بشكل صحيح. ومع ذلك، أوصت اللجنة بأن يكون ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ هو موعد التنفيذ. وبمجرد تحديد الجمعية العامة لتاريخ التنفيذ، فستحدد المنظمة كيفية تنفيذ التغيير وستعرض التعديلات اللازمة للنظام الأساسي للموظفين على المجلس التنفيذي.

١ انظر الوثيقة مت ١٣٨/٥٢.

٢ انظر قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥١/٦٩ بشأن النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية، والذي اعتمده الجمعية العامة في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

٢٢- وقد قدمت لجنة الخدمة المدنية الدولية توصياتها إلى الجمعية العامة<sup>١</sup> فيما يتعلق بالعناصر الفردية لحزمة التعويضات الحالية للموظفين الدوليين، بما في ذلك تلك المرتبطة بجدول المرتبات، وبدل الإعالة، والامتيازات الممنوحة للأسرة، ومنحة التعليم وبدل التنقل والمشقة، والمدفوعات المتعلقة بالنقل والعودة إلى الوطن. وتقتصر اللجنة تدابير انتقالية في حالة تأثر الموظفين الحاليين سلباً بالتغيرات التي تطرأ على أجورهم. وعندما شرعت اللجنة في استعراض تعويضات الموظفين الدوليين في عام ٢٠١٣ بناءً على طلب الجمعية العامة، كان من المنتظر أن تسعى اللجنة إلى تصميم نظام الأجور المناسب لهذا الغرض (بما يتماشى مع التركيز البرمجي والنموذج التنظيمي لكل منظمة)؛ والذي يضمن مردودية التكاليف والقدرة على التنبؤ بها، والمساواة، والتبسيط، ودعم التنوع والتحفيز والأداء؛ والذي يدعم التنقل والتواجد في مراكز العمل الخطرة والشاقة. وسيوضح من مداوات الجمعية العامة في دورتها السبعين ما إذا كان قد تم تحقيق هذا الهدف. فالتغير في حزمة الأجور سيتطلب إجراء تعديلات على النظام الأساسي للموظفين. وعند تقديم هذه التعديلات إلى المجلس التنفيذي، سيتم تسليط الضوء على السياسات والنظام والآثار المالية المترتبة.

### الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٢٣- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

= = =

١ انظر الوثيقة مت ١٣٨/٥٢.