

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من الأمانة

١- تقضي المادة ١٧ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية^١ بأن تقدم اللجنة تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة ليحال إلى الأجهزة الرئاسية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق رؤسائها التنفيذيين.

٢- وفي هذه الوثيقة، تقدم المديرية العامة إلى المجلس التنفيذي التقرير السنوي الثالث والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية^٢ الذي ستنظر فيه الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، إبان دورتها الثانية والستين. ويتم تقديم تقرير منفصل^٣ حول القرارات التي يتوقع أن تتخذها الجمعية العامة بشأن توصيات اللجنة التي تقتضي مراجعة للائحة المنظمة الخاصة بالموظفين. ويتعلق الموضوع المعني بمرتبات موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا.

٣- ويرد فيما يلي ملخص لأهم عناصر تقرير اللجنة:

الاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة

٤- اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الحادية والستين القرار ٢٧٤/٦١ الذي طلبت فيه إلى لجنة الخدمة المدنية أن تسدي إليها المشورة بشأن اقتراح الأمين العام الوارد في تقريره المعنون "اقتراح شامل بشأن الحوافز الملائمة للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة"^٤.

١ السجلات الرسمية لمنظمة الصحة العالمية، رقم ٢٢٦، ١٩٧٥ (النص الانكليزي).

٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والستون: الملحق رقم ٣٠ (A/62/30) (تتوافر نسخ من التقرير في قاعة الاجتماع).

٣ الوثيقتان م ٣٠/١٢٢ وم ٣٠/١٢٢ إضافة ١.

٤ الوثيقة A/61/824.

٥- وقد أقرت اللجنة بالصفة الاستثنائية لهاتين المحكمتين، ولكنها استنتجت مع ذلك أن منح موظفي المحكمتين حوافز مالية بغية الاحتفاظ بهم سيشكل سابقة ينبغي تجنبها في النظام الموحد. كما اعتبرت اللجنة أن تقليص حجم المحكمتين وإيقاف تشغيلهما في المستقبل لا يمثلان إجراءً فريداً بدرجة كافية تبرر اللجوء إلى معاملة استثنائية، إذ هناك عدد من الكيانات الأخرى التي تواجه ظاهرة مماثلة.

تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة

٦- واصلت اللجنة، بموجب تكليف دائم لها من الجمعية العامة، استعراض العلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الأمريكية الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة (والتي يشار إليها فيما بعد بـ "الهامش").

٧- استناداً إلى المعلومات المقدّمة، قررت اللجنة إفادة الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الرتب من ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في واشنطن العاصمة قدر بقيمة ١١٣,٩، وذلك عن الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. كما وجهت انتباه الجمعية إلى كون متوسط مستوى الهامش للسنوات الخمس الماضية (٢٠٠٣-٢٠٠٧) كان أقل من نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥، حيث يبلغ حالياً ١١٢,٣.

المسائل المتعلقة بتسويات مقر العمل

٨- واصلت لجنة الخدمة المدنية الدولية استعراضها لتطبيق نظام تسوية مقر العمل، ونظرت في هذا السياق في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها التاسعة والعشرين.

٩- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن توافق على توصيات اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بالتبسيطات المقترحة لهيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل؛

(ب) أن تطلب إلى الأمانة العامة إجراء دراسة استقصائية خارج المنطقة لتحديد الرقم القياسي خارج المنطقة وجمع المعلومات عن عمليات الشراء عبر الإنترنت؛

(ج) أن تأذن للأمانة العامة بالتفاوض مع مقدم البيانات بشأن المقترحات المحددة الرامية إلى تحسين شفافية ويسر قراءة تقريره لفترة السنتين، على أن يجرأ إجراء أي تعديلات على المنهجية حتى عام ٢٠١٠؛

(د) أن توافق على توصية اللجنة الاستشارية باستخدام نماذج تقدير التكلفة التي وضعتها الأمانة لتقدير الآثار المالية للتغيرات في كل من الجدول الأساسي لمرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، وفي نظام التنقل والمشقة؛^١

١ انظر المرفقين الرابع والخامس من تقرير اللجنة.

(هـ) أن تطلب إلى الأمانة وضع نموذج لتقدير الآثار المالية لمنحة التعليم وتقديمه إليها في دورتها السادسة والسنتين.

التقرير المرحلي عن إقامة شبكة الإدارة العليا

١٠- اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها التاسعة والخمسين القرار ٢٦٨/٥٩، الذي طلب إلى اللجنة أن تواصل رصد المشروع المتعلق بتحسين القدرة والأداء الإداريين لدى كبار الموظفين وأن تقدم التوصيات بهذا الشأن إلى الجمعية العامة حسب الاقتضاء. وقررت اللجنة في دورتها الثانية والسنتين أن تطلب إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق/ شبكة الموارد البشرية موافقتها، على فترات منتظمة، بمعلومات مستكملة بشأن تطوير شبكة الإدارة العليا.

١١- وتلقت اللجنة، في دورتها الخامسة والسنتين، تقريراً مرحلياً عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق/ شبكة الموارد البشرية. وأشار ممثل مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق/ شبكة الموارد البشرية إلى أنه جرى إبلاغ اللجنة بقيام كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بوضع خريطة للكفاءات بهدف موازنة الكفاءات الأساسية الست لشبكة الإدارة العليا مع الأطر التنظيمية القائمة للكفاءات.

١٢- وأبلغت اللجنة بأنه جرى التعاقد مع كلية روتردام للإدارة التابعة لجامعة إيراسموس لكي تضطلع بتصميم برنامج تنمية القدرات القيادية. وكان من المتوقع أن يبدأ هذا البرنامج في الربع الأخير من عام ٢٠٠٧ من أجل ٥٠ عضواً. وسيبحث الأمين العام للأمم المتحدة رسائل إلى جميع رؤساء الوكالات يطلب فيها تقديم ترشيحات بغرض إدراجها في شبكة الإدارة العليا. واعتباراً من عام ٢٠٠٨، من المرتقب أن تتولى كل وكالة على حدة تمويل مشاركة موظفيها. وقدرت تكلفة كل مشارك فيما بين ١٠ ٠٠٠ و ١٢ ٠٠٠ دولار أمريكي.

١٣- وأحاطت اللجنة علماً بالمعلومات التي قدمها مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق/ شبكة الموارد البشرية بشأن تطوير شبكة الإدارة العليا على نطاق مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

رصد الدراسة التجريبية لتوسيع نطاقات الأجر/ ربط المكافأة بالإسهام (تقرير مرحلي)

١٤- أوضحت المناقشة التي تمت مع ممثلي المنظمات المتطوعة إبان انعقاد دورة اللجنة الخامسة والسنتين التباين القائم بين تلك المنظمات فيما يتعلق بما تمكنت من إنجازه كل منظمة من تلك المنظمات. وبالتالي فقد أدركت اللجنة أن بعض الصعوبات التي تواجهها المنظمات المتطوعة تسببت في تعطيل تحقيق التقدم في إطار المشروع التجريبي.

١٥- وقررت اللجنة أن تطلب من أمانتها إجراء تقييم شامل للدراسة التجريبية لتوسيع نطاقات الأجر/ ربط الأجر بالأداء في المنظمات المتطوعة الخمس، مع التركيز على الدروس المستفادة، وأن تقدم إلى اللجنة في دورتها السادسة والسنتين تقريراً عن الموضوع بما يمكن اللجنة من اتخاذ القرار المناسب بشأن هذه الدراسة.

جميع استحقاقات الإجازات

١٦- كان معروضاً على اللجنة وثيقة تولى إعدادها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة/ شبكة الموارد البشرية وأمانة اللجنة، وتسلط هذه الوثيقة الضوء على ثلاث فئات من الإجازات: (أ) الإجازة السنوية؛ (ب) الإجازة المرضية بما في ذلك الإجازة المتصلة بالأسرة؛ (ج) الإجازة الخاصة المدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر والإجازة المتعلقة بالخدمة في المواقع الميدانية.

١٧- وأقرت اللجنة بأنه ينبغي لها، فيما يخص مجال استحقاقات الإجازة، أن تركز على البنود التي تعد أساسية لتحقيق انساق النظام الموحد وفعاليتها، وذلك مثل الإجازة السنوية، وإجازة زيارة الوطن والإجازة المرضية، في حين قد يكون توخي المرونة مناسباً للاعتراف بتنوع الأهداف التشغيلية للمنظمات فيما يتعلق بباقي أنواع الإجازات.

١٨- وقررت اللجنة أن تركز الدور التنسيقي والتنظيمي الذي تضطلع به في مجال استحقاقات الإجازة في كفاءة وضع سياسات متسقة للنظام الموحد فيما يتعلق بعناصر الإجازة التي تعد أساسية للحفاظ على المواعمة بين حوافز التوظيف، وتيسير تنقل الموظفين، وكفاءة انساق شروط التوظيف فيما بين المنظمات التي تتشابه من حيث ظروفها العامة. وستشمل مجالات التركيز، في جملة أمور، الإجازة السنوية وإجازة زيارة الوطن والإجازة المرضية.

١٩- وينبغي أن تتوفر للمنظمات المرنة التي تتيح لها معالجة هذه المسائل في ضوء الاتجاهات الحديثة وأفضل الممارسات، وذلك في مجالات مثل الموازنة بين الحياة العملية والحياة الأسرية، والرعاية الصحية، وما غير ذلك، على أن تأخذ بعين الاعتبار أي مبادئ توجيهية تضعها اللجنة بشأن باقي استحقاقات الإجازات. وينبغي للمنظمات أن تتشاور مع رئيس اللجنة عند النظر في هذه المسائل.

حوافز اللغات

٢٠- كشفت الوثيقة التي أعدتها أمانة اللجنة عن مسألة حوافز اللغات أن هناك اختلافاً في النهج التي تتبعها منظمات النظام الموحد إزاء تقدير قيمة معرفة اللغات وتشجيع تعدد اللغات. وعلى الرغم من هذا الاختلاف، أبدت جميع المنظمات ارتياحاً للترتيبات الراهنة التي رأت أنها تولف مجموعة أدوات فعالة لتحسين فعاليتها المؤسسية على أساس احتياجاتها التشغيلية المحدودة التي تختلف من منظمة إلى أخرى.

٢١- وقررت اللجنة أن تعرض على الجمعية العامة التوصيات التالية:

(أ) لقد أثبتت المرونة المكفولة للمنظمات منذ أمد بعيد في تطبيق نظم تقدير القدرات اللغوية وسائر الأدوات التي تعزز التعددية اللغوية في النظام الموحد للأمم المتحدة فعاليتها في تلبية احتياجاتها التشغيلية المتنوعة، لذا ينبغي المحافظة على تلك المرونة؛

(ب) ينبغي تشجيع المنظمات على أن تواصل جهودها الرامية إلى تعزيز استخدام لغات إضافية في البيئة المتعددة الثقافات للخدمة المدنية الدولية من أجل تعزيز أهدافها التشغيلية؛ على أن تراعي المنظمات في ذلك احتياجاتها العملية والاعتبارات الخاصة بميزانيتها؛

(ج) ينبغي للمنظمات، عند استعراض أو وضع برامج لتحسين الفعالية المؤسسية عن طريق تعدد اللغات، أن تأخذ بعين الاعتبار، حسب المناسب والمستصوب، المبادئ التوجيهية العامة التالية:

(١) ينبغي إدراج شرط إتقان أكثر من لغة واحدة من اللغات الرسمية للمنظمة في إعلانات الشواغر كشرط من شروط الأهلية، متى اقتضت الولاية التشغيلية ذلك؛

(٢) ينبغي أن يؤخذ معرفة لغات إضافية واستخدامها في الحسابان في التطوير الوظيفي وترقيات الموظفين؛

(٣) في الحالات التي تطبق فيها بدلات اللغات أو حوافز اللغات، ينبغي التحقق من إتقان اللغة بواسطة آليات محددة تنقرر بناء على الاحتياجات التشغيلية واعتبارات الميزانية؛ ويمكن أن تشمل هذه الآليات امتحانات إعادة الاختبار أو منح الشهادات أو مراعاة استخدام اللغات في إطار نظام تقييم الأداء؛

(٤) يمكن النظر في توفير تدريب مجاني في اللغات الرسمية وكذا في لغات أخرى للموظفين ولأفراد أسرهم إذا كان ذلك سيساهم في تعزيز الفعالية المؤسسية (من قبيل تيسير التنقل)؛

(٥) في الحالات التي يكون فيها إتقان اللغة شرطاً من شروط الوظيفة أو التنقل، ينبغي للمنظمة أن تتحمل بالكامل مصاريف التدريب؛ ويمكن النظر في تقاسم التكاليف في باقي الحالات؛

(٦) لا ينبغي تطبيق بدل اللغات أو حافز اللغات على استخدام اللغة الأم أو على موظفي اللغات؛

(٧) يمكن النظر في توفير التدريب المجاني أو في تقاسم التكاليف عوضاً عن حافز أو بدل اللغات؛

(٨) في الحالات التي تقتضي تطبيق نظم الحوافز النقدية في مجال اللغات، ينبغي التركيز على تشجيع استخدام اللغات والعمل بها عملياً تحقيقاً لمزيد من الفعالية المؤسسية.

تعزيز دور اللجنة وأدائها لعملها

٢٢- قبل انعقاد دورة اللجنة الخامسة والستين مباشرة، توجه أعضاء اللجنة وأعضاء أمانتها إلى معتكف للنظر في سبل مواصلة تعزيز اللجنة، والوصول بقدرتها على دعم الجمعية العامة في قيادة النظام الموحد إلى أقصى حد ممكن. وسعت اللجنة إلى اتباع نهج استباقي من خلال تحسين علاقاتها مع شركائها والتركيز على التخطيط الاستراتيجي. كما نظرت في سبل تحسين أدائها من خلال تبسيط أساليب عملها وتحسين فعالية استخدام الموارد المتوفرة وتقديم تقاريرها إلى الجمعية العامة في صيغة أكثر إيجازاً وأيسر فهماً. والتزمت أيضاً بالاستجابة لطلبات الجمعية العامة على نحو أحسن توقيتاً.

الاجتماع مع ممثلي الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في جنيف

٢٣- عقدت اللجنة، في إطار الجهود التي تبذلها من أجل تعزيز الشراكات مع الجهات المعنية بأمرها، وقبل افتتاح دورتها الخامسة والستين، اجتماعاً خاصاً مع المنظمات التي توجد مقارها في جنيف. وركز الاجتماع على تحديد المسائل التي لها قيمة استراتيجية عالية لمعظم المنظمات أو جميعها، والتي يمكن للجنة أن تضطلع فيها بدور هام. وتضمنت هذه المسائل، فيما تضمنت، أمور الترتيبات التعاقدية، والتنقل والتأوب، وشروط الخدمة في الميدان وتبسيط نظام الأجور والاستحقاقات. كما نوقشت سبل تحسين تفاعل اللجنة مع المنظمات.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٢٤- المجلس التنفيذي مدعو إلى أن يحيط علماً بهذا التقرير.

= = =