

تقرير لجنة الخدمة المدنية

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 تقرير اللجنة السنوي الرابع والثلاثين إلى جمعية الصحة العالمية^٢. وقد نظرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في التقرير في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٨ إبان دورتها الثالثة والستين. وترد في تقرير مفصل إلى المجلس التنفيذي القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن توصيات اللجنة، والتي تقتضي مراجعة لائحة موظفي المنظمة^٣. وتتناول تلك المواضيع أجور الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا وتسوية منحة التعليم. وقد اعتمد المجلس التنفيذي في كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٩ في دورته الرابعة والعشرين بعد المائة القرار م ٢٤ ق ١٤ الذي يصادق على التعديلات التي تم إدخالها على لائحة الموظفين. كما أوصى المجلس التنفيذي في قراره م ٢٤ ق ١٥ جمعية الصحة العالمية بأن تعتمد التعديلات المقترحة في لائحة الموظفين. وأحاط المجلس التنفيذي علماً بصيغة أولى من هذا التقرير بشأن تقرير اللجنة^٤.

٣- ويرد أدناه ملخص بالعناصر الرئيسية التي وردت في تقرير اللجنة.

استعراض نظام الأجور والاستحقاقات: تقييم الدراسة التجريبية لتوسيع نطاقات الأجر/ ربط الأجر بالأداء

٤- وكان معروضاً على اللجنة في دورتها السادسة والستين في إطار استعراضها لنظام الأجر والاستحقاقات، تقارير تتضمن تقيماً شاملاً لدراسات تجريبية لتوسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء أعدتها أمانات خمس منظمات متطوعة. وخلص التقييم إلى أن المشروع التجريبي لم يستوف معايير اللجنة للنجاح وفقد مساره في جميع المنظمات المشاركة فيه لأسباب شتى.

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

٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثالثة والستون، الملحق رقم ٣٠ (A63/30) (يمكن الاطلاع على نسخة من التقرير في قاعة الاجتماع).

٣ الوثيقة م ٢٤ ق ١٤/٣٤.

٤ الوثيقة م ٢٤ ق ١٢/٢٠٠٩/٢، المحضر الموجز للجلسة الثانية عشرة، الفرع ٣ (بالإنكليزية).

٥- وخلصت اللجنة إلى أنها ستستعرض عناصر المشروع التجريبي التي كانت ناجحة في حد ذاتها أو التي أظهرت طريقاً يمكن التقدم عليه، وستبادر إلى توفير التوجيه والإشراف ضمن الإطار المتوخى لإدارة الأداء. وسيراعي هذا الإطار العمل الذي سبق أن اضطلعت به اللجنة، بما في ذلك توصياتها بشأن استخدام الحوافز النقدية وغير النقدية والمكافآت، وسيُعرض على الجمعية العامة لدراسته وإقراره حسب مقتضى الحال.

آخر المعلومات المتعلقة بإدارة الأداء

٦- استعرضت اللجنة الدراسة التجريبية المتعلقة بتوسيع نطاقات الأجر وربط الأجر بالأداء، وأثناء ذلك الاستعراض، طلبت اللجنة إلى أمانتها إصدار مبادئ توجيهية محدثة بشأن منح الدرجات استناداً إلى الجدارة وتزويدها بإطار محدث لإدارة الأداء يمكن للمنظمات الاسترشاد به، وذلك لكي تنتظر فيه أثناء دورتها السابعة والستين (تموز/ يوليو ٢٠٠٨)، مع مراعاة الأعمال السابقة التي اضطلعت بها اللجنة.

٧- وأعدت وثيقة تعرض النهج المقرر اعتماده لاستحداث هذا الإطار، لكي تقرها اللجنة وتصدر توجيهاتها في هذا الصدد. ولم تكن اللجنة على اقتناع تام بأن المنظمات قادرة على تطبيق إطار لإدارة الأداء أياً كان الشكل الذي يتخذه. وأشار بعض الأعضاء إلى أن المبادئ التوجيهية التي وضعت في عام ١٩٩٧ مازالت صالحة غير أن الأمور لن تتغير ما لم تبد الإدارة التنفيذية قدراً أكبر من التصميم والريادة.

٨- واتخذت اللجنة عدة قرارات من بينها قرار بأن تبقى مسألة إدارة الأداء قيد الاستعراض المتواصل وتحسين المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة الأداء التي وضعتها اللجنة في عام ١٩٩٧، مع التركيز على الظروف والبيئة السائدة وعلى الريادة التي يجب أن تتبع من أعلى المستويات في كل منظمة.

استعراض منهجية حساب منحة التعليم

٩- واصل الفريق العامل الذي يضم أعضاء اللجنة وممثلي المنظمات واتحادات الموظفين وأمانتي مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق ولجنة الخدمة المدنية الدولية استعراض منهجية حساب منحة التعليم بالاستناد إلى اعتبارات التبسيط والإنصاف وعدم ارتفاع التكاليف.

١٠- وخلصت اللجنة إلى أنه لا تزال هناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات من أجل دفع تحديث منهجية تحديد المنحة إلى الأمام، وفي غضون ذلك ستظل المنهجية الحالية سارية.

تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة

١١- واصلت اللجنة، بموجب تكليف دائم لها من الجمعية العامة، استعراض العلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الأمريكية الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. (يُشار إليها فيما بعد بالهامش).

١٢- واستناداً إلى المعلومات المعروضة عليها قررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة للأمم المتحدة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الرتبة م-١ إلى م-٢ في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة كان يُقدر بـ ١١٤,١ في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وقررت أيضاً استعراض انتباه الجمعية إلى أن متوسط مستوى الهامش للسنوات الخمس الماضية (٢٠٠٤-٢٠٠٨) كان أقل من نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥ حيث يبلغ حالياً ١١٢,٨.

بدل التنقل والمشقة: استعراض أداء النظام الجديد

١٣- وفقاً لمقررات اللجنة، كما اعتمدها الجمعية العامة في قرارها ٢٣٩/٦١، يتم كل ثلاث سنوات استعراض المبالغ التي تدفع وفقاً لنظام التنقل والمشقة الجديد الذي أصبح سارياً في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧.

١٤- واتضح من دراسة البيانات ذات الصلة المعروضة على اللجنة أن العوامل الثلاثة كلها تبين، فرادى ومجموعة، وجود ما يبرر زيادة المبالغ. وناقشت اللجنة مدى تلبية النظام للأغراض الذي وُضع من أجلها، وحددت عدداً من المسائل التي سيتعين النظر فيها خلال الاستعراض المقبل للمنهجية في عام ٢٠١٠. وأعربت اللجنة عن ارتياحها لسلامة النظام أساساً في الوقت الحاضر.

١٥- وقررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة للأمم المتحدة بما يلي:

(أ) تطبيق زيادة قدرها ٥٪ في بدل المشقة وبدل التنقل وبدل عدم نقل الأمتعة، على أن تنفذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩؛

(ب) مواصلة تسوية المبالغ المخصصة لبدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، وفقاً للتغيرات في الحالة الشخصية للموظف أو في تصنيف المشقة لمركز العمل، مثلما كانت في إطار النظام السابق، وذلك في الظروف التي حددتها اللجنة في الفقرة ٩٤ (ج) من تقريرها.

بدلات إعالة الأبناء والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية

١٦- طلبت اللجنة إلى أمانتها أن تستعرض المنهجية الخاصة بإعالة الأبناء والمعاليين من الدرجة الثانية وأن تضع اقتراحات لتبسيط النظام وتحسين درجة إنصافه.

١٧- وقررت اللجنة إعلام الجمعية العامة بالقرارات التالية:

(أ) ينبغي تحديد بدل الأبناء كمبلغ عالمي موحد يحتسب كمتوسط بالدولار الأمريكي لبدلات الأطفال في مراكز العمل الثمانية التي بها مقار، مُرجحاً بعدد الموظفين في تلك المواقع؛

(ب) عند تطبيق البدل، يحوّل مبلغه المقوم بالدولار الأمريكي إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة، ويظل بدون تغيير حتى الاستعراض القادم الذي يجري كل سنتين؛

(ج) يعاد حساب المبلغ الموحد على نفس الأساس لدى إجراء كل استعراض لاحق؛

(د) يحتسب بدل المعاليين من الدرجة الثانية كنسبة ٣٥٪ من بدل الأبناء المقترح؛

(هـ) كتدبير انتقالي، حيثما يكون البديل الموحد المنقح عند التنفيذ أقل من البديل المعمول به حالياً، فإن البديل المدفوع للموظف المؤهل حالياً يجب أن يساوي المعدل الأعلى مخصوماً منه ٢٥٪ من الفرق بين المعدلين. وإذا بقي المعدل الانتقالي أعلى من المعدل الذي حدد في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، يطبق عندئذ تخفيض إضافي مساو لنسبة ٥٠٪ من الفرق بين المعدلات الانتقالية المحددة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ و معدل البديل المحدد سريانه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وينتهي العمل بهذه التدابير الانتقالية نهائياً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

١٨- وتنفيذاً لقرار اللجنة، مع مراعاة أثر ذلك القرار، وعندما يكون معدل البديل المنقح أقل من معدل البديل المعمول به حالياً، تطبق المنظمة معدل البديل الساري في الوقت الحاضر إلى حين إعادة تعيين الموظف أو انتقاله إلى مركز عمل آخر أو إلى أن يصبح غير مؤهل لتلقي هذا البديل، أي كان موعد أول هذه الأمور.

بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى

١٩- وفقاً للمنهجية المنقحة المستخدمة في تحديد مستوى بدل إعالة الأولاد الذي أقرته اللجنة في دورتها السادسة والستين (انظر الفقرة ١٨ أعلاه)، قررت اللجنة أن تركز النظر بشكل رئيسي على تنقيح مستويات البدلات.

٢٠- وفي هذا السياق، قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة، بأنه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩:

(أ) ينبغي أن تحدد علاوة الأطفال بمبلغ عالمي موحد قدره ٢٦٨٦ دولاراً أمريكياً في السنة وعلاوة الأطفال المعوقين بضعف ذلك المبلغ أي بمبلغ ٥٣٧٢ دولاراً أمريكياً في السنة؛

(ب) ينبغي أن تحدد علاوة المعاليين من الدرجة الثانية بمبلغ ٩٤٠ دولاراً أمريكياً في السنة؛

(ج) في المواقع ذات العملات الصعبة، ينبغي تحويل قيمة العلاوة المحددة بالدولار الأمريكي، على النحو المحدد في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) أعلاه، إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة في تاريخ الإصدار، وينبغي أن يظل هذا المبلغ ثابتاً حتى الاستعراض التالي الذي يجري كل سنتين؛

فعالية وأثر تدابير الاستقدام والاستبقاء في مراكز العمل الشاقة

٢١- طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة في الجزء الأول - هاء من قرارها ٢٣٩/٦١ أن تنظر في فعالية وأثر التدابير الرامية إلى تعزيز عمليتي الاستقدام والاستبقاء، وبخاصة في مراكز العمل الشاقة.

٢٢- وقد نظرت التقارير المعدة من أجل اللجنة في مستوى صعوبات استقدام الموظفين واستبقائهم في المنظمات التي أرسلت ردودها وذلك بغية تقييم فعالية التدابير المتخذة. وشمل التحليل معدلات دوران الموظفين في المواقع الميدانية وفي المقار كما نظر في البيانات حسب الرتبة وحسب نوع الجنس؛ وورد في خاتمته تحليل للمسائل الخارجية والداخلية التي تؤثر في الاستقدام والاستبقاء في النظام الموحد للأمم المتحدة. واستند التحليل إلى البيانات المقدمة من المنظمات ذاتها، ولذا فهو يعكس وجهات نظرها.

٢٣- وقد أُجريت دراسة استقصائية شاملة للموظفين، مفتوحة لجميع الموظفين من جميع الفئات وفي جميع المواقع لغرض الاطلاع على وجهة نظرهم. وقدمت إلى اللجنة في دورتها السابعة والستين نتائج الدراسة الاستقصائية للموظفين، التي تضمنت بيانات مستمدة من حوالي ١٥ ٠٠٠ رد، وذلك على النحو المبين في الجدول ١ من المرفق السابع من تقرير اللجنة.

٢٤- ولاحظت اللجنة أن النظام الموحد ليس فيه، على ما يبدو، مشكلة خطيرة تتعلق باستقدام الموظفين من حيث ملء الشواغر، لكن ما يقلقها هو ما أُفيد به من أن ربع هذه العمليات تقريباً صادف صعوبات من ناحية استقطاب الموظفين ذوي المهارات والخبرات الضرورية، الأمر الذي يطرح مسألة النوعية وليس مسألة الكمية. ولاحظت اللجنة أيضاً الاتساق في ردود الموظفين في تحديد العوامل التي تحظى بأهمية كبيرة لكنها لا تحوز على رضا الكثيرين، كما لاحظت أن جميعها تتصل بالتطوير الوظيفي، وفرص الترقّي المهني، والإجهد المتصل بالعمل، والتوازن بين العمل والحياة الخاصة (بما في ذلك توافر فرص عمل للأزواج). ومن ناحية أخرى، كانت عوامل الاستبقاء الهامة متماثلة، وهي: الإيمان بأهداف المنظمة وغاياتها، والفرصة المتاحة للعمل في سبيل قضية صالحة، والعلاقات الجيدة مع زملاء.

٢٥- وقد طلبت اللجنة إلى أمانتها أن تواصل تحليل البيانات التي يمكن استعمالها في أعمال اللجنة لاحقاً.

بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دولياً

٢٦- قررت اللجنة في عام ٢٠٠٥ أن يتم استعراض بدل المخاطر وفقاً لنفس دورة استعراض بدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة الشخصية، وبالتزامن مع ذلك الاستعراض، مع استخدام المؤشرات نفسها المستخدمة لتحديث هذه البدلات.

٢٧- وقررت اللجنة زيادة بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دولياً بنسبة ٥٪ وبالتالي، تحديد مقدار هذا البديل بمبلغ ١٣٦٥ دولار أمريكي في الشهر اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٢٨- جمعية الصحة مدعوة إلى أن تحيط علماً بهذا التقرير.

= = =