

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من الأمانة

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

٢- ويقدم المدير العام إلى جمعية الصحة العالمية ضمن هذه الوثيقة التقرير السنوي الحادي والأربعين للجنة^٢. ونظرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في التقرير في ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥ خلال دورتها السبعين، وتم اعتماد القرار ٣.٢٤٤/٧٠. وتم بالفعل تقديم تقرير منفصل إلى المجلس التنفيذي^٤ عن بعض المقررات التي اتخذتها الجمعية العامة بناءً على توصية اللجنة وتتطلب تعديل لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية. وسيُقدّم تقرير في التوقيت المحدد إلى المجلس عن المقررات الأخرى التي اتخذتها الجمعية العامة، ونعني المقررات المتعلقة بتوصيات اللجنة فيما يتصل بالاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، والتي ستتطلب تعديل لائحة الموظفين. ونظر المجلس التنفيذي، أثناء دورته الثامنة والثلاثين، في نسخة سابقة من هذا التقرير وأحاط بها علماً^٥.

٣- وينقسم التقرير إلى جزأين: يتطرق الجزء الأول إلى المسائل التي تناولتها اللجنة في عام ٢٠١٥ (خارج إطار الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد)، ويتضمن الجزء الثاني استعراضاً لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد الخاصة بموظفي الفئة الفنية والفئات العليا.

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

٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السبعون: الملحق رقم ٣٠ (الوثيقة A/70/30) (النسخ متاحة في قاعة الاجتماعات).

٣ متاح في http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244، تم الاطلاع في ١٧ آذار/ مارس ٢٠١٦ (النسخ متاحة أيضاً في قاعة الاجتماعات).

٤ الوثيقة مت ٥٤/١٣٨.

٥ انظر الوثيقة مت ٥٢/١٣٨ والمحضر الموجز للمجلس التنفيذي في دورته الثامنة والثلاثين بعد المائة، الجلسة الرابعة عشرة، الفرع ٤ (الوثيقة مت ٢٠١٦/١٣٨/٢ سجلات/٢ (بالإنكليزية)).

الجزء الأول

المسائل التي تناولتها اللجنة في عام ٢٠١٥ (خارج إطار الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد)

الفصل الثالث

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

٤- قررت الجمعية العامة في قرارها ٢٥١/٦٩ أن ترفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، مع مراعاة الحقوق المكتسبة للموظفين، وطلبت إلى اللجنة أن تعود إلى الجمعية العامة في أقرب فرصة، على أن يكون ذلك في موعد أقصاه الدورة الحادية والسبعون للجمعية العامة، لإبلاغها بتاريخ لتنفيذ هذا القرار، بعد إجراء مشاورات مع جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد.

٥- وأحاطت اللجنة علماً بأن الجمعية العامة سبق أن قررت رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ وبأن المسألة الوحيدة المعروضة على اللجنة هي أن توصي بتاريخ لتنفيذ ذلك القرار. كما أحاطت اللجنة علماً بأنها استجابت لطلب الجمعية العامة وتشاورت مع الرؤساء التنفيذيين بشأن تحديد تاريخ لتنفيذ ذلك القرار.

قرار اللجنة

٦- قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بأن يكون تاريخ تنفيذ القرار الصادر عن الجمعية العامة بشأن رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ خلال عام ٢٠١٦ وبطول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ كأقصى أجل وبأن يراعي مبدأ الحقوق المكتسبة. وقررت الجمعية العامة أن ترفع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة السن الإلزامية لإنهاء خدمة من عُين من الموظفين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ سنة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة" وستُفتح التعديلات التي يلزم إدخالها على لائحة موظفي المنظمة على المجلس التنفيذي في الوقت المناسب.

الفصل الرابع

شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٧- أبلغت اللجنة بتطبيق زيادة بنسبة ١٪ على جدول المرتبات الأساسية في الجدول العام للخدمة المدنية المتخذة كأساس للمقارنة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥. وأدخلت أيضاً تغييرات طفيفة على جداول ضرائب الولايات المتحدة على الصعيد الاتحادي لعام ٢٠١٥. وأحاطت اللجنة علماً بأنه سيلزم تعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا برفع المرتبات بنسبة ١,٠٨٪ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ طبقاً لإجراء التسوية العادي وسعيًا إلى تجسيد الزيادة في المرتبات في الجدول العام وأثار التغييرات الضريبية المشار إليها أعلاه.

وستطبق هذه الزيادة وفقاً للإجراء المعياري لانتفاء الخسارة أو المكسب، أي بتخفيض مبلغ تسوية مقر العمل بمقدار يعادل الزيادة.

قرارات اللجنة

٨- قررت اللجنة، رهنأ بقرار الجمعية العامة بشأن وضع جدول موحد للمرتبات، أن توصي الجمعية العامة بالموافقة على الجدول المنقح للمرتبات الأساسية/ الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، على النحو المبين في المرفق الرابع لتقرير اللجنة، على أن يصبح الجدول سارياً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ ويعكس تسوية بنسبة ١,٠٨٪. تطبق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مُضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة بحيث لا يتغير صافي الأجر المقبوض.

تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/ الولايات المتحدة

٩- تستعرض اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة، العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض تتابع اللجنة سنوياً ما يطرأ من تغييرات على مستويات أجور الخدمتين المدنيتين.

١٠- وبناءً على تلك التغييرات، أخطرت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي التقديري لعام ٢٠١٥ بلغ ١١٧,٢ وأن ما يقابله من متوسط السنوات الخمس (من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٥) بلغ أيضاً ١١٧,٢. وترد تفاصيل المقارنة في المرفق الخامس لتقرير اللجنة.

قرارات اللجنة

١١- قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن الهامش بين صافي أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في الأمم المتحدة في نيويورك وصافي أجور الموظفين الشاغلين لوظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في واشنطن العاصمة بلغ ١١٧,٢ بالنسبة إلى السنة التقويمية ٢٠١٥ وإلى متوسط السنوات الخمس (من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٥).

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها السابعة والثلاثين

١٢- ظلت اللجنة، عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، تبقي تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت في ذلك السياق في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها السابعة والثلاثين المعقودة في عام ٢٠١٥. واجتمعت اللجنة الاستشارية في إطار استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد والإعداد المنهجي لجولة الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦ واستعرضت دراسات ذات صلة بالموضوع وقدمت عدداً من التوصيات كي تنتظر فيها اللجنة، وقد وافقت اللجنة عليها (انظر الفقرات من ٤٩ إلى ٦٤ من تقرير اللجنة).

التعديلات على القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل

١٣- استجابة لقرار اللجنة وسعيًا إلى تعزيز استدامة تسويات المرتبات وإمكانية التنبؤ بها وبعد إجراء الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة وحساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، استعرضت الأمانة جميع القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل. واستنتجت اللجنة أن هناك أربع قواعد تستحق أن يُنظر في تعديلها.

قرار اللجنة

١٤- قررت اللجنة فيما يخص القواعد المعنية ما يلي:

(أ) الإبقاء على قاعدة النسبة البالغة ٥٪ لمراعاة التضخم المفرط في مراكز العمل من الفئة الأولى بسرعة أكبر. وينبغي إعادة تحديد التاريخ المرجعي لرصد التضخم عند تاريخ إجراء الاستعراض الرسمي لتصنيف تسوية مقر العمل، سواء أحدث تغيير في التصنيف أم لا. ولا ينبغي أن تطبق القاعدة إلا إذا اعتد بها قبل حلول تاريخ الاستعراض الرسمي لتصنيف تسوية مقر العمل بمدة تزيد على ثلاثة أشهر؛

(ب) تعديل تدبير سد الفجوة لتحديد مضاعف تسوية مقر العمل الذي يسري على أي مركز عمل، بحيث تلغى الزيادة البالغة ٥٪ في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الناشئ عن توصل الدراسة الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل إلى نتائج سلبية؛

(ج) الاستمرار في تطبيق قاعدة نصف النقطة المئوية، وفقاً للقواعد التنفيذية المعمول بها؛

(د) تحديد عتبات لإعانة الإيجار عن طريق تطبيق العتبة المحسوبة باستخدام جدول المرتبات الموحد المقترح على الموظفين غير المعيلين وقسمتها على معامل قدره ١,٠٦ للوصول إلى عتبة الموظفين المعيلين، اعتباراً من تاريخ صدور الجدول الموحد لمرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا.

الفصل الخامس

شروط خدمة الموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وغيرهم من الموظفين المعينين محلياً

١٥- أجريت دراسات استقصائية لأفضل شروط العمل السارية في كينغستون (جامايكا) ونيويورك ولندن بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥ وترد النتائج في الفصل الخامس من تقرير اللجنة.

الجزء الثاني

استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد

١٦- يشمل تقرير اللجنة بعد استعراض اللجنة الشامل لمجموعة عناصر الأجر الخاصة بموظفي الفئة الفنية والفئات العليا التوصيات المقدمة إلى الجمعية العامة بشأن وضع جدول موحد للمرتبات وبدل الزوج المعال وتواتر العلاوات الدورية ومنحة التعليم وحافز التنقل وبدل المشقة واستحقاقات الشحن لغرض الانتقال والمدفوعات المتصلة بالإعادة إلى الوطن ومنحة الاستقرار والسفر لأجل الإجازة المعجلة لزيارة الوطن وبدل الخدمة في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة. وقد اقترحت اللجنة اتخاذ تدابير انتقالية في حال تضرر الموظفين العاملين من

التغييرات الطارئة على أجركم. وستقتضي التغييرات الطارئة على مجموعة عناصر الأجر تعديل لائحة الموظفين. وعندما تقدم هذه التعديلات إلى المجلس التنفيذي في الوقت المناسب، سيسلط الضوء على آثار التعديلات على السياسات ونظام الإدارة العالمي إلى جانب آثارها المالية.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

١٧- المطلوب من جمعية الصحة هو أن تحيط علماً بالتقرير وكذلك بالمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة للأمم المتحدة فيما يتعلق بالتقرير، على النحو الوارد في القرار ٢٤٤/٧٠.

= = =