

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من المدير العام

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

٢- ويقدم المدير العام إلى جمعية الصحة ضمن هذه الوثيقة ههنا تقرير اللجنة لعام ٢٠١٧. وقد نظرت الجمعية العامة في التقرير في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧ أثناء دورتها الثانية والسبعين. والقرارات التي اتخذتها الجمعية العامة بشأن توصيات اللجنة وتقضي بتعديل لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية، وردت بالفعل في تقرير منفصل إلى المجلس التنفيذي^٣. ويرد في هذا التقرير ملخص من إعداد الأمانة عن القرارات الأخرى التي اتخذتها اللجنة في عام ٢٠١٧. وقد نظرت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي في نسخة سابقة من هذا التقرير في اجتماعها السابع والعشرين^٤؛ ونظر بعد ذلك المجلس التنفيذي في دورته الثانية والأربعين بعد المائة في تقرير اللجنة بشأن مناقشاتها وأحاط به علماً^٥.

الفصل الثاني من تقرير اللجنة

الإبلاغ والرصد

القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين والتي تتصل بعمل اللجنة

٣- نظرت اللجنة في مذكرة قدمتها أمانتها عن القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والتي تتصل بعمل اللجنة.

١ لجنة الخدمة المدنية الدولية: النظام الأساسي والنظام الداخلي. نيويورك: الأمم المتحدة، ١٩٨٧ (الوثيقة ICSC/1/Rev.1، المادة ١٧. متاح على الرابط التالي: <https://icsc.un.org/resources/pdfs/general/statute1.pdf> (تم الاطلاع في ٩ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧).

٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والسبعون: الملحق رقم ٣٠ (الوثيقة A/72/30). متاح على الرابط التالي: <https://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2017.pdf> (تم الاطلاع في ٩ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧).

٣ الوثيقة مت ٣٨/١٤٢.

٤ الوثيقة EBPBAC27/5.

٥ الوثيقة مت ٢٥/١٤٢.

قرارات اللجنة

٤- قررت اللجنة التأكيد على ضرورة قيام النظام الموحد للأمم المتحدة بتنفيذ قرارات الجمعية العامة واللجنة في الوقت المناسب وبامتثال تام لها؛ توجيه طلب إلى النظام الموحد للأمم المتحدة الذي لم يتخذ بعد التدابير المناسبة لتنفيذ السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، وهي ٦٥ سنة، للموظفين الذين انضموا إليها قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، أن تفعل ذلك؛ وإصدار تعليمات إلى أمانتها بتقديم تقرير عن تنفيذ القرارات والتوصيات على أساس سنوي، وهو ما سيفضي أيضاً إلى تزويد الجمعية العامة، في أوقات أنسب، بتقارير بشأن الإجراءات التي يتخذها النظام الموحد للأمم المتحدة فيما يتعلق بالتنفيذ.

الفصل الثالث من تقرير اللجنة

شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين

استخدام فئات الموظفين، بما فيها فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات الميدانية (استعراض مجموعة عناصر أجور الموظفين المعينين محلياً)؛ تقرير الفريق العامل

٥- نظرت اللجنة، في دورتها الرابعة والثمانين، في استخدام الفئات التالية من الموظفين: الموظفون الفنيون الوطنيون، والخدمات العامة، والخدمة الميدانية. وبالتشاور مع أمانة اللجنة والنظام الموحد للأمم المتحدة، قُدمت قائمة بالمسائل لمواصلة النظر فيها فيما يتعلق بفئات الموظفين الثلاث. وبالإضافة إلى ذلك، استعرضت اللجنة نتائج دراسة أجراها خبير استشاري خارجي تقارن معايير تصنيف الوظائف في مختلف الفئات. ونظرت اللجنة أيضاً في دراسة عن الممارسات الخارجية للمنظمات الدولية الأخرى فيما يتعلق باستخدام الموظفين المحليين والأجانب.

٦- وبعد الاستعراض، قررت اللجنة إنشاء فريق عامل ليوصل دراسة تلك المسائل المتصلة بالاستعراض الجاري.

٧- واستناداً إلى الدراسة التي أجراها الفريق العامل، أقرت اللجنة بضرورة إتاحة بعض المرونة في توظيف الموظفين من الفئة الفنية الوطنية، واتفقت على مجموعة من المبادئ التوجيهية للنظام الموحد للأمم المتحدة التي تستخدم هذه الفئة، من شأنها أن تُجسد القاعدة بدلاً من أن تكون ذات طابع إملائي مفرط (ترد المبادئ التوجيهية في الملحق الثاني لتقرير اللجنة).

٨- وفيما يتعلق بفئة الخدمات العامة خلص الفريق العامل إلى أنه وفقاً للمعلومات المتاحة، لا يبدو أن هناك أي مؤشر على حدوث تحول كبير في طبيعة العمل المضطلع به في إطار هذه الفئة.

٩- وفيما يتعلق بفئة الخدمة الميدانية^١ اتفقت اللجنة على أن توصيات الفريق العامل تتناول المسائل العامة المتعلقة بها. ولذلك، أيدت اللجنة معايير استخدام هذه الفئة على النحو الذي اقترحه الفريق العامل.

١ لا ينطبق على منظمة الصحة العالمية.

قرارات اللجنة

١٠- قررت اللجنة توصية الجمعية العامة بالمبادئ التوجيهية لاستخدام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، على النحو المبين في الملحق الثاني؛ وتوصية الأمين العام للأمم المتحدة بأنه ينبغي تصنيف الوظائف في فئة الخدمة الميدانية بناءً على معايير تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئة الفنية التي وافقت عليها اللجنة؛ وينبغي للأمم المتحدة والمنظمات التي تستخدم جداول مرتبات الخدمة الميدانية أن تؤكد، بالتشاور مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، التناظر بين رتب الخدمة الميدانية ورتب الخدمات العامة والفئة الفنية؛ وينبغي اعتماد المعايير التي وضعت لاستخدام فئة الخدمة الميدانية، في أي وظيفة ورتبة، على النحو المبين في الملحق الثالث.^١ وقررت اللجنة أن تطلب من أمانتها أيضاً التماس معلومات عن مستوى تنفيذ النظام الموحد للأمم المتحدة معيار التصنيف العالمي لفئة الخدمات العامة، وتقديم المعلومات في دورتها السابعة والثمانين.

الدراسة المتصلة بإدارة الأداء والاقتراحات المتعلقة بحوافز الأداء

١١- طالبت الجمعية العامة للجنة في قرارها ٢٤٤/٧٠ (٢٠١٥)، بإجراء دراسة عن مخططات إدارة الأداء في النظام الموحد للأمم المتحدة، وعن الترتيبات الإدارية والترتيبات المتعلقة بالميزانية اللازمة لإرساء نظام للمكافآت النقدية. وفي حين أن الأمانة قد خلصت إلى عدم حدوث أي تغييرات رئيسية فيما يتعلق بمجال تقدير الأداء ومكافآته، فقد اقترحت تنقيح إطار التقدير والمكافآت يستهدفان إعادة وضع حد أقصى عام لميزانية مخططات المكافآت والتقدير والمكافآت النقدية الفردية. وقد دُكر أثناء المناقشة بأن الغرض من إبطاء تواتر العلاوة في درجة الوظيفة كان تحرير الموارد التي يمكن توجيهها نحو تمويل مكافآت الأداء، وأن اهتمام النظام الموحد للأمم المتحدة في الموضوع أخذ في التزايد. وقد تجعل ولايات بعض المنظمات من السهل تطبيق مفهوم الأجر حسب الأداء، في حين أن طبيعة العمل الذي تؤديه غيرها قد تناسب المكافآت الجماعية أو الفردية. وكان هناك اتفاق عام على أنه لا يُحبذ تطبيق برامج المكافآت النقدية في النظام الموحد للأمم المتحدة.

قرارات اللجنة

١٢- قررت اللجنة التأكيد على توصيتها السابقة إلى الجمعية العامة فيما يتعلق باقتراح القواعد والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء (انظر الوثيقة A/70/30، الملحق الثالث). كما أوصت بوضع حد أقصى عام لميزانية المكافآت النقدية وغير النقدية لا يتجاوز ١,٥٪ من التكاليف المتوقعة للمرتبات في المنظمة (أي صافي مرتب جميع الموظفين)، وحد أقصى ١٠٪ من صافي المرتب الأساسي، للمكافآت النقدية الفردية.^٢

استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي: عوامل إجمال الراتب، وانعكاس الدخل، وخيارات لتحديث الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على أساس الجدول الموحد، وبالنسبة إلى الموظفين غير المصنفين في رتب

١٣- شرعت اللجنة في إجراء استعراض للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالاستناد إلى منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الموضحة في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٠٨/٤١ (١٩٨٦). وبالتشاور مع أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، تم تحديد قائمة أولية من المسائل والنظر فيها مع خريطة الطريق لاستكمال اللجنة للاستعراض في دورتها السابعة والثمانين.

١ لا ينطبق على منظمة الصحة العالمية.

٢ للاطلاع على النص الكامل المنقح انظر الوثيقة التالية: A/72/30، الملحق السادس.

١٤- وأثناء المناقشة كان هناك اتفاق عام على النهج الخاص بخريطة الطريق وعلى أنه ينبغي تناوله بعناية. وتم الاتفاق أيضاً على أنه ينبغي إجراء تحليل دقيق لجميع السيناريوهات المتعلقة بتعديل منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالتعاون الوثيق مع أمانة صندوق المعاشات التقاعدية والمنظمات المشاركة فيه، وأنه ينبغي تجنب أي عواقب غير مقصودة، وكفالة الاحترام التام لحقوق التقاعد المكتسبة للموظفين العاملين حالياً. وكان هناك اتفاق عام أيضاً على قائمة المسائل المقترحة تناولها، والتي تتمثل تحديداً في عوامل إجمال الراتب، وانعكاس الدخل (الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمة العامة أعلى منه لدى موظفي الفئة الفنية عند نفس المستوى من الدخل الصافي)، والمواءمة مع جدول المرتبات الموحد بعد استبعاد العناصر المتعلقة بالإعالة، والزيادة في عدد الدرجات من ستة إلى ١٠ في الرتبة مد-٢ (والاستناد إلى أعلى درجة لحساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين في رتب)، وضرورة تحديث الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

قرارات اللجنة

١٥- أقرت اللجنة البنود التالية التي يتعين النظر فيها في إطار استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي: انعكاس الدخل، الذي يكون بموجبه الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمة العامة أعلى منه لدى موظفي الفئة الفنية عند نفس المستوى من الدخل الصافي؛ وتنقيح جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية باستخدام إجراء التعديل المؤقت، أو إعادة حساب الجدول باستخدام المنهجية المعتمدة، بما في ذلك إجراء حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين في رتب؛ وخيارات إعادة حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وفق مجموعة عناصر الأجر المنقحة؛ وخيارات إعادة حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وفق مجموعة عناصر الأجر المنقحة؛ واستعراض عوامل إجمال الراتب المطبقة على الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة؛ وتحديث الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛ وإجراء دراسة لقابلية المقارنة بين نظام المعاشات التقاعدية في الأمم المتحدة ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة.

١٦- وقررت اللجنة أيضاً في دورتها الخامسة والثمانين إنشاء فريق عامل يتألف من أعضاء اللجنة وممثلي النظام الموحد للأمم المتحدة واتحادات الموظفين لبحث التفاصيل والخيارات المتعلقة بالمسائل الآتية الذكر والنظر فيها.

الفصل الرابع من تقرير اللجنة

شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

جدول المرتبات الأساسية/ الدنيا

١٧- أبلغت اللجنة بأن هناك زيادة قدرها ١٪ طبقت اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ في الجدول الأساسي العام للمرتبات. فضلاً عن ذلك، فقد أدخلت تعديلات على جداول معدل الضريبة ومبالغ الاقتطاعات لعام ٢٠١٧. وعلى المستوى الاتحادي، ارتفعت شرائح الدخل بحوالي ١٪. ولبيان حركة الرواتب الإجمالية في إطار الجدول العام والتغييرات الضريبية في الولايات المتحدة، وللحفاظ على مواءمة مرتبات النظام الموحد مع مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، اقترحت زيادة نسبتها ٠,٩٧٪ في جدول المرتبات الأساسية/ الدنيا، تدخل حيز التنفيذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. فضلاً عن ذلك، ووفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠، ينبغي أيضاً تطبيق التعديلات التي أُجريت في جدول المرتبات على نقاط حماية مرتبات الموظفين الذين تجاوزت مرتباتهم أقصى درجات رتب الموظفين عند الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد.

قرارات اللجنة

١٨- قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد للمرتبات الأساسية/الدنيا بصيغته المنقحة، وأيضاً نقاط حماية المرتبات المُحدّثة بالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا، لتدخل هذه حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، على النحو الوارد في الملحق السابع لتقرير اللجنة، لتجسّد تسوية نسبتها ٠,٩٧٪، وهي تسوية تُطبّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مُضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة. ولن ينتج عن ذلك أي تغيير في صافي الأجر المقبوض.

تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

١٩- تستعرض اللجنة بناءً على 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 للولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض، تتابع اللجنة سنوياً ما يحدث من تغييرات في مستويات أجور الخدمتين المدنيتين.

٢٠- وأبلغت اللجنة بالتعديل الذي أدخل على حساب هامش الفرق بين نيويورك وواشنطن العاصمة في تكلفة المعيشة. واستُخدم فرق تكلفة المعيشة البالغ ١١٣,٨، الذي قدره أحد الخبراء الاستشاريين الخارجيين في عام ٢٠١٦ لفترة سنتين، وفقاً للإجراء المتبع. وأبلغت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي المقدّر لعام ٢٠١٧ بلغ ١١٣,٤. وترد تفاصيل المقارنة والمعلومات عن تطور الهامش على مر الزمن في الملحق الثامن لتقرير اللجنة.

قرارات اللجنة

٢١- قررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا العاملين في نيويورك وللموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة بلغ، حسب التقديرات، ١١٣,٤ للسنة التقويمية ٢٠١٧. وطلبت اللجنة من أمانتها مواصلة رصد الهامش، حتى يتسنى اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة عند الاقتضاء، في إطار نظام تسوية مقر العمل، إذا حدث في عام ٢٠١٨ تجاوز لأحد المستويين الموجبين للتدخل، وهما ١١٣ أو ١١٧.

المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

٢٢- أقيمت اللجنة، عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، عمل نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت في هذا السياق، في تقريرين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتيها المعقودتين في شباط/فبراير وحزيران/يونيو ٢٠١٧. وكان الموضوع الأساسي لأحد التقريرين هو حصائل الدراسة الاستقصائية الخاصة للأسعار التي أجرتها الأمانة في بروكسل، وتطبيقها على نتائج الدراسات الاستقصائية الجارية لتكاليف المعيشة في مراكز العمل بالمقار الرئيسية، والتي من أجلها تُستخدم بيانات الأسعار المُجمّعة في إطار البرنامج الأوروبي للمقارنة، بدلاً من أمانة اللجنة، في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وتضمن التقرير أيضاً جدول الأعمال المقترح للدورة الأربعين للجنة الاستشارية.

٢٣- وكانت هناك ثلاث وثائق معروضة على اللجنة. وكانت الأولى وثيقة أعدها النظام الموحد للأمم المتحدة الموجود في جنيف بشأن الاعتبارات المتعلقة بالدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة والمسائل المتصلة بتسوية

مقر العمل، والآثار القانونية والإدارية للنتائج السلبية للدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة في جنيف، التي أُجريت في عام ٢٠١٦. وشملت تلك الوثيقة ملحقاً يتضمن تقريراً عن النتائج التي توصل إليها الفريق المؤلف من أربعة خبراء إحصائيين (خبيران من منظمة العمل الدولية، وخبير من الأونكتاد وخبير استشاري، يُشار إليهم في تقرير اللجنة بوصفهم "خبراء الشؤون الإحصائية في جنيف")، فيما يتعلق بمختلف المسائل المنهجية المتصلة بنظام تسوية مقر العمل، فضلاً عن تطبيق الأمانة تلك المنهجية في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في جنيف. وتضمنت الوثيقة الثالثة فكانت مذكرة أعدتها اتحادات الموظفين تناولت أيضاً المسائل المتصلة بمنهجية تسوية مقر العمل والمسائل التشغيلية. وكمؤشر للأهمية الحاسمة للمسائل المعروضة على اللجنة، حضر الدورة وفد رفيع المستوى يمثل مختلف المنظمات التي يوجد مقرها في جنيف، بمن فيهم المدير العام لمكتب الأمم المتحدة في جنيف، والمدير العام ونائب المدير العام لمنظمة العمل الدولية، والمدير العام المساعد لمنظمة الصحة العالمية المسؤول عن الإدارة العامة، ومدير إدارة الموارد التابعة للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ومديرو إدارات الموارد البشرية للعديد من النظام الموحد للأمم المتحدة.

٢٤- وترد تفاصيل المناقشة المستفيضة التي دارت حول المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل، في الفقرات من ١٠٩ إلى ١٢٦ من تقرير اللجنة.

قرارات اللجنة

الجوانب المنهجية للدراسات الاستقصائية المرجعية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة لعام ٢٠١٦ في مراكز العمل التي توجد بها مقار وفي واشنطن العاصمة

٢٥- قررت اللجنة التأكيد من جديد أن الأمانة قامت، وفقاً للمنهجية المعتمدة، بجمع ومعالجة البيانات المستفاد من الدراسات الاستقصائية المرجعية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة لعام ٢٠١٦؛ والإحاطة علماً بالنتائج الواردة في الوثيقتين اللتين أعدهما خبراء الشؤون الإحصائية في جنيف واتحادات الموظفين بشأن مختلف جوانب منهجية تسوية مقر العمل، ورد الأمانة على تلك النتائج، وتقديم الوثيقتين إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل؛ ومطالبة اللجنة الاستشارية بمواصلة عملها على تحسين المنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل، وذلك بالتعاون مع ممثلي الإدارات واتحادات الموظفين المشمولة بنظام الأمم المتحدة الموحد.

نتائج الدراسات الاستقصائية المرجعية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة في جنيف ولندن ومدريد ومونتريال وباريس وروما وفيينا وواشنطن العاصمة

٢٦- قررت اللجنة الموافقة على هامش بنسبة ٣٪ يضاف إلى نتائج جميع الدراسات الاستقصائية المرجعية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة المجراة في عام ٢٠١٦، والتي تقل عن مؤشر الأجور السائد بأكثر من ٣٪، في ضوء توصية اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل، في دورتها التاسعة والثلاثين المستأنفة؛ والموافقة على نتائج الدراسات الاستقصائية المرجعية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة لعام ٢٠١٦ في لندن ومدريد وباريس وروما وفيينا، على نحو ما أوصت به اللجنة الاستشارية.

٢٧- وقررت اللجنة أيضاً أنه ينبغي تنفيذ النتائج الخاصة بلندن ومدريد وباريس وروما وفيينا في ١ آب/أغسطس ٢٠١٧، مع مراعاة التضخم وتقلبات أسعار الصرف بين تاريخ الدراسة الاستقصائية وتاريخ تنفيذ النتائج؛ وتعديل تاريخ تنفيذ نتائج الدراسات الاستقصائية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة في جنيف لعام ٢٠١٦ من ١ أيار/مايو ٢٠١٧ إلى ١ آب/أغسطس ٢٠١٧، بغية مواءمة تاريخ التنفيذ مع تاريخ التنفيذ لمركزي العمل الآخرين اللذين سيبدأ فيهما اتخاذ التدابير اللازمة لسد الفجوات (روما ومدريد).

تنفيذ نتائج الدراسات الاستقصائية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة المجرة في جولة عام ٢٠١٦

٢٨- قررت اللجنة، مراعاةً منها للدعاءات التي وجهها ممثلو النظام الموحد للأمم المتحدة واتحادات الموظفين، الموافقة على إدخال تعديل على الإجراء الخاص بسد الفجوات. ويتمثل هذا التدبير في قاعدة تشغيلية ترمي إلى تخفيف الأثر السلبي على المرتبات الناجم عن نتائج الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة التي تكون أقل بكثير من مؤشرات الأجور السائدة. ويتمثل التعديل في رفع مؤشر تسوية مقر العمل المستمد من الدراسة الاستقصائية (المحدثة لغاية شهر التنفيذ) بنسبة ٣٪ من أجل استخلاص مضاعف معدل منقح لتسوية مقر العمل لمركز العمل وفقاً لقرار اللجنة الوارد في الفقرة ١٢٨ (أ) من تقريرها. وفضلاً عن ذلك، قررت اللجنة أن مضاعف تسوية مقر العمل المنقح ينطبق على جميع الموظفين من الفئة الفنية في مركز العمل، وأن يتقاضى الموظفون الحاليون الموجودون بالفعل في مركز العمل في تاريخ تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية أو قبله، مضاعف تسوية مقر العمل المنقح، إضافة إلى بدل انتقالي شخصي. كما قررت اللجنة أن البديل الانتقالي الشخصي هو الفرق بين مضاعفي تسوية مقر العمل المنقح والسائد ويُدفع كاملاً للأشهر الستة الأولى من تاريخ التنفيذ، ثم يُعدّل نزولاً كل أربعة أشهر حتى يُغى تدريجياً؛ وخلال شهر التعديل، يُحسب البديل الانتقالي الشخصي الجديد بأخذ الفرق بين مؤشر الأجر السائد ومؤشر الأجر المطبق على الموظفين الحاليين (أي مؤشر الأجر السائد زائداً البديل الانتقالي الشخصي الحالي)، مخفضاً بنسبة ٣٪.

٢٩- وقررت اللجنة أن تطلب من الأمانة مواصلة إجراء المزيد من الدراسات التحليلية لمقارنة بيانات الأسعار المُجمّعة في إطار برنامج المقارنة الأوروبي بالبيانات التي جمعتها الأمانة. وطلبت أيضاً من الأمانة تحديد مصادر أخرى لبيانات أسعار قابلة للمقارنة بحلول جولة الدراسات الاستقصائية المقبلة.

بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية

٣٠- وفقاً للجدول الزمني الذي اعتمده اللجنة في دورتها الثالثة والثمانين، درست اللجنة المنهجية الخاصة ببدلات إعالة الأولاد والمعاليين والمعاليين من الدرجة الثانية. ونظرت اللجنة في عدد من الاقتراحات المتعلقة بتتقيح المنهجية لكي تجسد التطورات ذات الصلة التي استجرت منذ الاستعراض السابق في عام ٢٠٠٨، ومن أبرزها استحداث مجموعة منقحة لعناصر الأجر لموظفي الفئة الفنية، وتوسعة النظام الموحد. وتم النظر في عناصر مثل القيمة المرجعية للدخل في إطار جدول المرتبات الموحد، والمواقع المرجعية التي تضم حالياً ثمانية مراكز عمل توجد فيها مقر رئيسية، والتوقيت وتحويل العملات.

٣١- وأخيراً فإن اللجنة مراعاة لجميع التطورات الآتفة الذكر وإقراراً منها بالحاجة إلى مواعمة إجراء حساب بدل إعالة الأولاد مع هيكل المرتبات الجديد، قررت أن تعاود النظر في هذه المسألة أثناء استعراض مستوى بدل إعالة الأولاد في الوقت نفسه الذي ستنتظر فيه في كلا الخيارين.

قرارات اللجنة

٣٢- قررت اللجنة أن تبقي على المنهجية الحالية لبديل إعالة الأولاد المعاليين، على أن تظل قيد الاستعراض ومعاودة النظر فيها، حسب الاقتضاء؛ وأن تطلب من الأمانة، أثناء استعراض مستوى بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية، أن تعرض عمليات الحساب فيما يتصل بخيارين للقيمة المرجعية للدخل التي تقارن عندها استحقاقات الأولاد، أي خيار يستند إلى معدل الجدول الموحد فقط وآخر شامل أيضاً لبديل الزوج المعال، كي تتخذ اللجنة قراراً في هذا الصدد.

تقرير عن التنوع، بما في ذلك التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي في نظام الأمم المتحدة الموحد

٣٣- ذكرت اللجنة بأن التنوع بوصفه مبدأً توجيهياً أساسياً، يُعد جزءاً لا يتجزأ من مهمة الأمم المتحدة. ويُعد تحقيق أكبر قدر ممكن من التمثيل الجغرافي والمساواة بين الجنسين من المفاهيم الأساسية لهذا المبدأ. ويخضع كلا العنصرين للرصد المتواصل. ومن ثم ينبغي اعتبار أن التقرير الحالي عن التنوع يستند إلى المعلومات الواردة في التقارير السابقة وأنه يستجيب للمطالب الأخرى للجمعية العامة للأمم المتحدة، والواردة في قرارها ٢٤٤/٧٠ تحديداً. وكان هذا التقرير قد قُدم إلى اللجنة في دورتها الثالثة والثمانين في عام ٢٠١٦، وتضمن معلومات عن السياسات والتدابير التي تراعي الفوارق بين الجنسين والتي وُضعت بغرض تحقيق التوازن بين الجنسين في مؤسسات النظام الموحد. وفي تقرير المتابعة الذي قدمته الأمانة في الدورة الخامسة والثمانين للجنة، عرضت معلومات أخرى عن التكافؤ بين الجنسين والجوانب الأخرى للتنوع، جُمعت من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومن ردود النظام الموحد للأمم المتحدة على استبيان طُرح في عام ٢٠١٦، ودراسة استقصائية أجرتها اللجنة في نيسان/أبريل ٢٠١٧.

٣٤- وخلص التقرير إلى أن مجال التنوع والشمول قد تطور تطوراً كبيراً خلال العقدين الماضيين، وتزايد عدد الدراسات التي أُجريت بشأن ما ينطوي عليه التنوع والشمول من فوائد على الشركات، بما في ذلك تحسين التمثيل والمعنويات والسمعة والإنتاجية والابتكار. وأشار التقرير أيضاً إلى أن سياسات التنوع في معظم منظمات النظام الموحد تشمل سياسات لتحقيق التكافؤ بين الجنسين والتوازن الجغرافي في التوظيف، وسياسات لمنع المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، فضلاً عن ترتيبات العمل المرنة. وبعض هذه المنظمات لديها سياسات محددة لتجنب التمييز، بما في ذلك التمييز ضد الأشخاص المصابين بالعجز والأشخاص المتعاشين مع الأيدز والعدوى بفيروسه.

٣٥- وأقر المشاركون في مناقشات اللجنة بأن التكافؤ بين الجنسين يكتسي أهمية محورية لتحقيق أهداف مختلف مؤسسات النظام الموحد، ولكنهم أكدوا ضرورة ألا يكون ذلك على حساب جوانب التنوع المهمة الأخرى، مثل التمثيل الجغرافي وإدماج الأشخاص المصابين بالعجز والسكان الأصليين. وإشارة إلى مبادرة الأمين العام الرامية إلى تسريع المسار نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين بالنشاور الوثيق مع مؤسسات النظام الموحد، باعتباره مسألة ذات أولوية، استذكروا إنشاء فرقة عمل في بداية عام ٢٠١٧ لوضع خريطة طريق بشأن التكافؤ بين الجنسين في نظام الأمم المتحدة الموحد، تشمل مهام التنفيذ والمعايير والأطر الزمنية والهيكل المؤسسية اللازمة لتحقيق الهدف المتمثل في بلوغ التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة. وكان الأمين العام قد تعهد بالتوصل إلى التكافؤ بين الجنسين على مستوى القيادة العليا بحلول عام ٢٠٢١.

٣٦- ولاحظت اللجنة أن تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا قد بلغ ٤٢,٨٪ وأنه قد زاد بنسبة ٢,١٪ في الفترة من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، بمتوسط زيادة سنوي قدره ٠,٥٪.

٣٧- وذكر أعضاء اللجنة العمل المضطلع به فيما يخص إطار إدارة الموارد البشرية الجديد الذي بدأ العمل به في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، وأعربوا عن الحاجة إلى تعزيز عناصر التنوع التي يحتوي عليها. وبالنظر إلى أن الإطار صُمم باعتباره وثيقة حية، فإن التغييرات التي تجسّد أي تطورات جديدة يمكن أن تنفذ بسهولة في الوقت الفعلي.

قرارات اللجنة

٣٨- قررت اللجنة حث النظام الموحد للأمم المتحدة على تحديد حصائل قابلة للقياس فيما يتعلق بتوظيف مجموعات متنوعة وترقيتها واستبقائها ومشاركتها؛ وزيادة جهودها واستثمار الوقت والموارد للتعامل مع جميع جوانب التنوع، بما في ذلك توفير التدريب للمديرين والموظفين؛ ووضع استراتيجية شاملة بشأن التنوع تتضمن خطط عمل ملموسة وغايات محددة وجدول زمنية من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي العادل إذا لم تكن قد بادرت بعد بالقيام بذلك؛ ومواصلة الاستعراض الدوري لجميع جوانب التنوع.

الفصل السادس من تقرير اللجنة

شروط الخدمة في الميدان

بدل المخاطر: منهجية تعديل واستعراض مستوى البدل

٣٩- في سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد، بنت اللجنة في دورة استعراض مستوى البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها وفقاً للجدول الوارد في الملحق الرابع لتقريرها السنوي لعام ٢٠١٦. ويُستعرض مستوى بدل المخاطر كل ثلاث سنوات، بدءاً من عام ٢٠١٧.

٤٠- وأحاطت اللجنة علماً بالمعدلات الحالية لبدل المخاطر وطلبت من أمانتها أن تعرض خيارات لمعالجة منهجية تعديل بدل المخاطر لكلتا الفئتين من الموظفين.

قرارات اللجنة

٤١- فيما يتعلق بمنهجية تعديل مستويات بدل المخاطر، قررت اللجنة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين دولياً أن تستخدم المؤشرات الثلاثة المطبقة لتحديد بدل المشقة والعلاقة بين بدل المخاطر وصافي نقطة الوسط في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الساري في سنة الاستعراض المقرر، كمؤشرات مرجعية؛ وبالنسبة إلى الموظفين المعيّنين محلياً، أن تحدد مستوى البدل بنسبة ٣٠٪ من جداول مرتبات فئة الخدمات العامة المنطبقة وأن يُستخدم صافي نقطة الوسط في جداول المرتبات المنطبقة السارية في السنة السابقة للاستعراض المقرر كقياس مرجعي. وفيما يتعلق بمستوى البدل، قررت اللجنة أن تبقى على مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين دولياً عند مبلغ ١٦٠٠ دولار شهرياً إلى أن يحين موعد الاستعراض المقبل؛ وأن تُحدّث مستوى بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً بتحديث السنة المرجعية لجدول المرتبات التي استندت إليها طرق الحساب، من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٦، وأن تطبق نسبة ٣٠٪ علي صافي نقطة الوسط في تلك الجداول. كما قررت أن يُجرى الاستعراض المقبل لبدل المخاطر في عام ٢٠٢٠ وفقاً للجدول الزمني المحدد.

بدل الإجراء الأمني: استعراض المستوى

٤٢- وفقاً لدورة الاستعراض الحالية، كان من المقرر أن يُجرى كل ثلاث سنوات، بدءاً من عام ٢٠١٧، استعراض لمستوى بدل الإجراء الأمني الذي تقرر في عام ٢٠١٢ للمساعدة في تعويض المصروفات الإضافية المباشرة للموظفين وأفراد أسرهم المستحقين الذين جرى إجلاؤهم من مراكز عملهم الرسمية.

٤٣- والمبلغ اليومي الحالي لبدل الإجراء الذي حدّته اللجنة في عام ٢٠١٢ هو ٢٠٠ دولار في اليوم للموظف و ٥٠٪ من هذا المبلغ أي ١٠٠ دولار لكل فرد من أفراد أسرته المستحقين، يُدفع لمدة أقصاها ٣٠ يوماً. وبعد هذه المدة يخفّض هذا المبلغ بنسبة ٢٥٪ ويُدفع لمدة أقصاها ستة أشهر. وعادة ما يُرفع بعد ذلك الإجراء أو يُعلن مركز العمل مركزاً عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة.

٤٤- وأحاطت اللجنة علماً ببيانات شبكة الموارد البشرية واقتراحاتها التي أبدتها جمعيات الموظفين لصالح الإبقاء على المستوى الحالي لبدل الإجراء الأمني والاستعاضة في المستقبل عن إجراء استعراضات دورية بعد عدة سنوات بربط التغيرات في مبلغ البدل ربطاً مباشراً بالتغيرات التي تحدث في المعدلات الأساسية لبدل الإقامة اليومي المستخدمة في الدراسة.

قرارات اللجنة

٤٥- قررت اللجنة أن تبقى على بدل الإجراء الأمني في مستواه الحالي البالغ ٢٠٠ دولار أمريكي في اليوم للموظف و ١٠٠ دولار أمريكي في اليوم لكل فرد من أفراد أسرته المستحقين، لمدة أقصاها ٣٠ يوماً، وبعد ذلك ١٥٠ دولار أمريكي و ٧٥ دولار أمريكي، على التوالي، لمدة أقصاها ستة أشهر؛ ومبلغ إجمالي لعنصر الشحن قدره ٥٠٠ دولار أمريكي يكون واجب التطبيق عندما يتم إجراء الموظف وأفراد أسرته؛ وأن تطلب من الأمانة تحديث المبادئ التوجيهية المتعلقة ببدل الإجراء الأمني الواردة في الملحق السابع لتقرير اللجنة السنوي لعام ٢٠١٣ (الوثيقة A/68/30)، حسب الاقتضاء.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٤٦- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =