



## مسائل شؤون العاملين: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

### تقرير من المدير العام

يقدم التقرير الثالث والعشرون للجنة الخدمة المدنية الدولية الى المجلس التنفيذي عملاً بأحكام المادة ١٧ من النظام الأساسي للجنة. والمطلوب من المجلس أن يحيط علماً بهذا التقرير الذي تم تلخيص أبرز عناصره في الوثيقة الحالية.

١- تنص أحكام المادة ١٧ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية على أن تقدم اللجنة تقريراً سنوياً الى الجمعية العامة للأمم المتحدة، يحال الى الأجهزة الرئاسية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق رؤسائها التنفيذيين.

٢- ويقدم المدير العام هنا التقرير السنوي الثالث والعشرين للجنة الخدمة المدنية الدولية الى المجلس التنفيذي. وسوف تنظر الجمعية العامة للأمم المتحدة، في دورتها المقبلة في التقرير. وستبلغ قرارات الجمعية العامة ذات الصلة بتوصيات اللجنة التي تتطلب ادخال أي تعديل على لائحة الموظفين في المنظمة الى المجلس التنفيذي بصورة مستقلة في إطار البند ١٦-٤ من جدول الأعمال المؤقت (التصديق على تعديلات لائحة الموظفين).

### توصيات اللجنة ومقرراتها

#### شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية المهنية والفئات العليا

تطور الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة والأجر الصافي لموظفي منظومة الأمم المتحدة في الدرجات م١ الى م٢

٣- أبلغت اللجنة الجمعية العامة للأمم المتحدة بالتكهن بهامش قدره ١١٥,٧ للفترة الواقعة بين ١ كانون الثاني/يناير و٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧. وفيما يتعلق بمقارنة التعويضات الاجمالية بين ألمانيا والولايات المتحدة، فقد

١ السجلات الرسمية لمنظمة الصحة العالمية، رقم ٢٢٦، ١٩٧٥، الصفحة ٦٧ (بالانكليزية).  
٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والخمسون: الاضافة رقم ٣٠ (ج/٥٢/٣٠) (يقتصر توزيعها على أعضاء المجلس التنفيذي فقط).

أبقت التقديرات الأولية على الاستنتاجات السابقة والقاضية بأن يزيد مجموع أجور موظفي الخدمة المدنية الألمانية بنسبة ١٠,٥٪ عن نظيره بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة.

## جدول المراتب الأساسية/ الدنيا وتنقيح هذا الجدول

٤- أوصت اللجنة بأن يدخل حيز التنفيذ ابتداء من ١ آذار/ مارس ١٩٩٨: (أ) زيادة قدرها ٣,١٪ استنادا الى توحيد تسويات مقر العمل على أساس مبدأ "لا ربح ولا خسارة" نتيجة للزيادة الشاملة البالغة ٣,٣٪ في جدول مرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة؛ (ب) تنقيح معدلات جدول الاقتطاعات الإلزامية المشترك بالنسبة للموظفين الذين ليس لهم أفراد يعولونهم من الدرجة الأولى.

## تسوية مقر العمل في جنيف

٥- يذكر أنه في نهاية عام ١٩٩٦ طلبت الجمعية العامة للأمم المتحدة من اللجنة أن تستكمل على وجه السرعة دراستها لمنهجية وضع رقم قياسي وحيد لتسوية مقر العمل بالنسبة لجنيف بغية تطبيقها في أقرب فرصة ممكنة، على ألا يتجاوز بأية حال تاريخ ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٩٨. وقررت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تبلغ الجمعية العامة للأمم المتحدة أنه لا يمكن تطبيق رقم وحيد لتسوية مقر العمل بالنسبة لجنيف بحلول ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٩٨ نظرا للاستنتاجات الواردة في الدراسة الشاملة التي اضطلعت بها اللجنة للمسألة برمتها. وقدمت وصفا لأربعة أساليب بهذا الصدد: (١) تطبيق رقم قياسي وحيد لتسوية مقر العمل يعكس أسعار السلع والخدمات في جنيف والمناطق المجاورة في فرنسا؛ (٢) تطبيق رقمين لتسوية مقر العمل، واحد لأولئك القاطنين في سويسرا وآخر للقاطنين في المناطق المجاورة في فرنسا؛ (٣) تطبيق رقم قياسي وحيد لتسوية مقر العمل استنادا الى مقارنة لأسعار السلع والخدمات في جنيف وحدها مع تلك المنطبقة في منهاتن وحدها؛ (٤) الإبقاء على الوضع الراهن.

٦- وخلصت اللجنة الى أنه ليس هناك أسلوب من هذه الأساليب الأربعة الا ويشكو من مشكلات قانونية. وقد بينت المنظمات في جنيف أن الأساليب الثلاثة الأولى قد لا تتماشى مع لوائح ونظام الموظفين المعمول بها لديها، وبالتالي فان تطبيق تسوية مقر عمل منقح استنادا الى هذه الأساليب قد يطعن فيه الموظفون بنجاح أمام المحاكم الادارية. وعلاوة على ذلك، فقد أشارت اللجنة الى أنه اذا أخذت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارا لصالح تسوية مقر عمل وحيدة بالنسبة لجنيف، آخذة في الحسبان الأسعار في كل من جنيف والمناطق المجاورة في فرنسا، فانه ينبغي منح المنظمات القائمة في جنيف الوقت اللازم لادخال تغييرات على أنظمة موظفيها فيما يخص تعريف مركز العمل بجنيف وفي هذا الصدد، قد تنظر الجمعية العامة للأمم المتحدة، في مطالبة المنظمات القائمة في جنيف استرعاء أنظار أجهزتها الرئاسية الى هذه المسألة. واقترحت اللجنة بأن الجمعية العامة قد تنظر في مطالبة اللجنة باجراء دراسة لأية تدابير تؤدي الى تحقيق الوفورات من تطبيق تسوية مقر عمل وحيدة بالنسبة لجنيف، وذلك بعد خصم النفقات المتصلة بالترتيبات الانتقالية لتنفيذ التدابير الجديدة والتكاليف المقدرة للدعاوى القضائية المنتظرة، وقبل المضي قدما في متابعة هذه المسألة.

## أجور موظفي فئة الخدمات العامة

منهجية للدراسات الاستقصائية لمراتب الموظفين في مراكز العمل في المقار الرئيسية وغير المقار الرئيسية

٧- أقرت اللجنة، فيما أقرته، عددا من التعديلات على المنهجية تتعلق بانتقاء أسواق العمل والمفاضلة بينها في مراكز العمل في غير المقار الرئيسية، وتحديد كمية المنافع، واجراءات التسوية المؤقتة، والمعيار لتحديد العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي والصيغة المتبعة في حساب بدلات اعالة الأطفال.

٨- واذا لم تبتد الجمعية العامة للأمم المتحدة أية تحفظات على هذه التعديلات المدخلة على المنهجية، فسيكون بمقدور رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية، بحكم السلطات المخولة له، الاعلان عن تطبيق المنهجية خارج المقار الرئيسية اعتبارا من ١ كانون الثاني/ يناير ١٩٩٨.

## شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية (المهنية) والفئات العليا وفئة الخدمات العامة

### ادارة الأداء

٩- أجرت اللجنة، استجابة لطلب من الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦، استعراضاً، في إطار نظام تقييم الأداء، لجدوى استهلال نظام لجوائز أو علاوات الأداء تمنح للموظفين اعترافاً بإنجازاتهم الشخصية وأدائهم المتميز.

١٠- وسلمت اللجنة بضرورة اتباع أسلوب مرن في إدارة الأداء، واتخذت المقررات التالية:

(١) أن لا تتجاوز الجوائز النقدية الافردية نسبة ١٠٪ من نقطة الوسط من المرتبات الأساسية/ الدنيا لموظفي الفئة الفنية (المهنية) و ١٠٪ من نقطة الوسط من المرتب الصافي لموظفي فئة الخدمات العامة؛

(٢) أن لا تدفع جوائز وعلاوات الأداء لأكثر من ٣٠٪ من القوة العاملة؛

(٣) أن يتم التفريق بين مقادير الجوائز تبعاً لمستوى الأداء؛

(٤) أن لا تتجاوز التكلفة الاجمالية لبرنامج التقدير والمكافآت نسبة ١,٥٪ من تكاليف الأجور المتوقعة للمنظمة ذات الصلة (أي الأجور الصافية لموظفي الفئة الفنية (المهنية) والفئات العليا، ومرتبات موظفي فئة الخدمات العامة)؛

(٥) أن يكون تقرير تقييم الأداء القاعدة التي يتحدد على أساسها من يتلقى الجوائز رهناً بالاستنتاجات التي يخلص إليها مجلس أو فريق أو هيئة مماثلة تناط به وظيفة فرز التوصيات المتصلة بالجوائز وتقصيها.

١١- ووضعت اللجنة ارشادات اضافية بشأن التعامل مع الأداء المنقوص وقررت، فيما قررت، أن أي أسلوب يركز على الأجور ازاء تقدير الأداء يجب تطبيقه على أساس تحريبي.

### التعيينات المحدودة المدة

١٢- يذكر أن اللجنة نظرت في عام ١٩٩٤، بناء على طلب الجمعية العامة للأمم المتحدة، في الترتيب التعاقدية الذي وضعته الأمم المتحدة بشأن التعيينات المحدودة المدة. وكانت الأمم المتحدة قد وضعت هذه الترتيبات التعاقدية المرنة للموظفين بعقود قصيرة الأجل بغية تسهيل التعيين على وجه السرعة عند الاقتضاء وبأدنى تكاليف عامة ممكنة فيما يخص الموظفين غير الدائمين على مستويي الخدمات العامة والفئة الفنية (المهنية) لسد الاحتياجات في مجال حفظ السلم، واحلال السلم والتعاون التقني والعمليات الخاصة. ويقوم برنامج الأمم المتحدة الانمائي، لمواجهة ترتيبات التمويل الذي لا يمكن التكهن يقينا وازدياد الحاجة للأنشطة المتخصصة، بتجربة مخطط مماثل للتعيينات المحدودة المدة من أجل الأنشطة المحدودة الفترة. وقد أشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية على كل من الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الانمائي أنه بمقدورهما المضي في تطبيق هذه الترتيبات الجديدة على أساس مؤقت.

١٣- وفي عام ١٩٩٦، استعرضت اللجنة الترتيبات التعاقدية لدى الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الانمائي وقررت، في ضوء شتى القضايا التقنية والقانونية وسياسات الموارد البشرية ذات الصلة، بأن التعيينات المحدودة المدة في النظام الموحد تعد مناسبة شرط أن لا يتهدد نطاق هذه الممارسات الخدمة المدنية الدولية بالخطر. وفي ظل الاتجاه المتزايد نحو الأخذ بترتيبات التعيين المحدودة المدة، أقرت اللجنة عدداً من المبادئ والتوجيهات بغية استخدامها فيما يخص التعيينات المحدودة المدة في النظام الموحد، وقررت الابقاء على الوضع التحريبي لهذا المخطط واشترطت بأن تمضي المنظمات الأخرى الراغبة في تطبيق هذه الترتيبات قدماً على أساس تحريبي شريطة الالتزام بالمبادئ والتوجيهات المتعلقة بالتعيينات المحدودة المدة وأن تكون لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية صلة وثيقة بوضع هذه الترتيبات. وشددت اللجنة على أهمية اللجوء الى ترتيبات التعيينات المحدودة المدة للغرض المتوخى منها أصلاً وعلى الالتزام الصارم بالسقف الاجمالي البالغ أربعة أعوام للتعيينات المندرجة في إطار هذه الترتيبات.

## مشاركة ممثلي الموظفين في أعمال اللجنة

١٤ - يذكر بأن اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية كان قد انسحب من مداورات اللجنة في صيف عام ١٩٩٤. كما انسحبت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي الأمم المتحدة من المشاركة في مداورات اللجنة أيضا في دورتها المنعقدة في آب/ أغسطس ١٩٩٥.

١٥ - وعليه فقد نظرت اللجنة، في دورتها المنعقدة في ربيع عام ١٩٩٧، في طلب مقدم من لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي الأمم المتحدة بإنشاء فريق عامل يعنى بالعملية التشاورية وترتيبات عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية. ووافقت اللجنة على هذا الطلب، وسيجرى لقاء في كانون الثاني/ يناير أو شباط/ فبراير ١٩٩٨ بمساعدة وسيط مقبول لدى جميع الأطراف. وسيتشكل الفريق العامل من ممثلي اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية واللجنة التنسيقية، والرؤساء التنفيذيين وأعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية.

## الاجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٦ - المجلس التنفيذي مدعو الى الاحاطة علما بالتقرير السنوي الثالث والعشرين للجنة الخدمة المدنية الدولية المقدم وفقا لأحكام المادة ١٧ من نظامها الأساسي.

= = =