



تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من الأمانة

- ١- تنص أحكام المادة ١٧ من النظام الأساسي^١ للجنة الخدمة المدنية الدولية (ICSC) على أن تقدم اللجنة تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة يحال إلى الأجهزة الرئاسية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق رؤسائها التنفيذيين.
- ٢- وتقدم المديرية العامة رفق هذا، التقرير السنوي الثامن والعشرين للجنة الخدمة المدنية الدولية^٢. وكان التقرير، وقت إعداد هذه الوثيقة، قيد نظر الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السابعة والخمسون.
- ٣- وستبلغ قرارات الجمعية العامة ذات الصلة بتوصيات اللجنة بشأن مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا، ومستوى منحة التعليم التي تتطلب تفتيح لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية، على نحو مستقل إلى المجلس التنفيذي وذلك في إضافة إلى الوثيقة م ١٩/١١١ المعنونة تعديلات على لائحة الموظفين. كما ستضمن تلك الوثيقة الآثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة.

ملخص توصيات وقرارات اللجنة

استعراض نظام الأجور والاستحقاقات

- ٤- تجري اللجنة استعراضاً شاملاً لنظام الأجور والاستحقاقات بغية جعل مجمل التعويضات في النظام الموحد أكثر استجابة ودعماً للاحتياجات الحالية للدول الأعضاء والمنظمات. ويمثل الاستعراض الذي يتركز في هذه المرحلة على الموظفين من الفئة الفنية أكبر تغير أساسي يحدث في مجمل الأجور والاستحقاقات في منظومة الأمم المتحدة منذ بدء عملها. وقد أحرزت المشاورات والأعمال التحضيرية تقدماً خلال السنوات الثلاث الأخيرة. وفي سياق اتباع نهج تدرجي فيما يتعلق بالاستعراض (انظر الإطار الزمني في الملحق)، وافقت اللجنة حتى تاريخه، من حيث المبدأ، على الاضطلاع بالأنشطة التالية.

١ المحاضر الرسمية لمنظمة الصحة العالمية، رقم ٢٢٦، ١٩٧٥.

٢ المحاضر الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والخمسون: الملحق رقم ٣٠ (A/57/30) (يقصر التوزيع على أعضاء المجلس التنفيذي).

- (أ) القيام، في عام ٢٠٠٣، باختبار وإعلان معيار رئيسي جديد (نظام منقح ومبسط لتقييم الوظائف) لتصنيف الوظائف الفنية، الغرض منه هو تطبيقه في نهاية الأمر بالاقتران مع نظم الأداء والأجور العريضة النطاق (انظر أيضاً "ب" أدناه).
- (ب) إجراء دراسة إرشادية منحتها عامان لنموذج للأجور عريضة النطاق ولما يتعلق به من آليات ربط الأجر بالأداء في منطقتين متطوعتين وذلك رهناً بتقييم تجربة اللجنة خلاصته توافر عوامل نجاح حاسمة معينة في هاتين المنطقتين (وتشمل تلك العوامل نظام لإدارة الأداء يعمل بكل ما في هذه العبارة من معنى).
- (ج) إنشاء فئة الإدارة العليا كأداة لتعزيز القدرة على القيادة والإدارة دعماً لأداء تنظيمي محسّن سواء داخل المنظمات أو على نطاق المنظومة من خلال تعزيز التماسك والتنسيق المشترك بين الوكالات، والتشجيع على التنقل وتبادل المعارف على نطاق المنظومة كما وستطبق على فئة الإدارة العليا، الأجور والاستحقاقات الإجمالية المطبقة على الموظفين الفنيين الآخرين.

مراتب الفئة الفنية والفئات العليا

- ٥- بموجب ولاية دائمة من الجمعية العامة للأمم المتحدة، تبقى لجنة الخدمة المدنية الدولية قيد الاستعراض الصلة بين الأجر الصافي لموظفي منظومة الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك، والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في وظائف قابلة للمقارنة في واشنطن العاصمة. وتعرف هذه الصلة باسم "الهامش". وقد هبط الهامش الذي وضعته الجمعية العامة للأمم المتحدة بين ١١٠ و ١٢٠، مع نقطة منتصف الجدول المستصوبة وهي ١١٥ إلى مستوى بلغ ١٠٩,٣ أي أدنى من أخفض مستوى للنطاق. وبغية إعادة الهامش إلى داخل النطاق الموضوع، طلب إلى اللجنة، وفقاً للمنهجية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقديم توصية بإجراء زيادة في المراتب الحقيقية للموظفين.
- ٦- واستعرضت اللجنة هذه المسألة بعناية، وأشارت، ضمن جملة أمور، إلى اختلاف فروق صافي الأجور اختلافاً كبيراً بين الولايات المتحدة/ الأمم المتحدة في مختلف مستويات الرتب، مع وجود اختلال سلبي ملحوظ في المستويات العليا. وقد نظرت اللجنة في ثلاثة خيارات:

- (أ) التعديل المعياري لجدول المراتب الأساسية/ الدنيا على أساس انتفاء أي مكسب أو خسارة للموظفين (وهو تعديل ينفذ سنوياً للإبقاء على صلة المقارنة بين جدول المراتب الأساسية/ الدنيا للأمم المتحدة وجدول المراتب في الولايات المتحدة).
- (ب) مقترح بإجراء زيادة عامة في المراتب تدفع بالهامش الإجمالي للأجور إلى مستواه الملائم.
- (ج) مقترح بإجراء زيادات تفاضلية في المراتب تتناول المستوى الإجمالي لهامش الأجر بحيث تتال الرتب العليا في جدول المراتب المستويات المنخفضة من الهامش وتتال الرتب المنخفضة في الجدول ذاته المستويات العليا من الهامش.

- ٧- وبعد إجراء المناقشات اللازمة، قررت اللجنة توصية الجمعية العامة بإقرار زيادات حقيقية تفاضلية في جدول المراتب الأساسية/ الدنيا لتناول انخفاض مستوى الهامش في الرتب العليا من الفئة الفنية وفي جدول مراتب الفئة العليا، وإعادة المستوى الإجمالي للهامش إلى نقطة منتصف الجدول المستصوبة وهي

١١٥. على أن يبدأ تنفيذ ذلك اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠٠٣ وسيكون لهذه الزيادات أثر أيضاً على البدلات المرتبطة بجدول المرتبات الأساسية/الدنيا (بدل التنقل والمشقة، وبعض مدفوعات انتهاء الخدمة) التي ستعدل بناء على ذلك.

مرتبات الموظفين غير المحددي الدرجات ومرتب المدير العام

٨- وفقاً لقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المذكور آنفاً، يتم إدخال التعديلات المنصوص عليها فيه، على مرتبات الموظفين غير المحددي الدرجات ومرتب المدير العام.

الجدول العام للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

٩- وقررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة للأمم المتحدة بأنه ينبغي مواصلة تطبيق الجدول العام الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وينبغي استعراض هذا الجدول من جديد وقت إجراء الاستعراض الشامل المقبل للأجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية في عام ٢٠٠٤.

استعراض مستوى منحة التعليم

١٠- وفقاً للمنهجية المعتمدة التي تُستعرض مستويات منحة التعليم على أساسها كل عامين، توصي اللجنة بزيادة الحد الأقصى لنفقات التعليم المسموح بها والحد الأقصى لمنحة التعليم في البلدان/مناطق استخدام العملات التالية: النمسا (اليورو)، إيطاليا (اليورو)، أسبانيا (اليورو)، سويسرا (الفرنك السويسري)، المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية (الجنيه الإسترليني)، الولايات المتحدة (الدولار الأمريكي)، والدولار الأمريكي خارج نطاق الولايات المتحدة. وفي بلدان ومناطق استخدام عملات أخرى ستظل هذه المبالغ دون تغيير.

١١- وتمشياً مع المنهجية المعتمدة أيضاً، توصي اللجنة بزيادة الحدود القصوى لتكاليف مرافق المبيت والطعام، سواء بالنسبة للمعدل الموحد العادي في حالة عدم توفير مرافق للمبيت والطعام الذي يشمل الحد الأقصى لنفقات التعليم المسموح بها، أو بالنسبة للمعدل الموحد الإضافي في حالة توفير مرافق للمبيت والطعام في مراكز عمل محددة.

١٢- وإذا أقرت التغييرات في مستويات منحة التعليم، فإنها ستطبق اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.

استعراض مستوى بدل إعالة الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية

١٣- قررت اللجنة توصية الجمعية العامة للأمم المتحدة بأن تبقى كلا من بدل إعالة الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية عند مستوياته الحالية.

بدل الخطر

١٤- قررت اللجنة، إدراكاً منها للأخطار التي يتعرض لها الموظفون المعينون محلياً في مراكز العمل الشديدة الخطر، أنه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، يزداد مستوى بدل الخطر المخصص للموظفين المعينين محلياً من ٢٠٪ إلى ٣٠٪ من نقاط منتصف جداول المرتبات الأساسية المحلية.

التنقل

١٥- قررت اللجنة أنه ينبغي في إطار برنامج عملها لعام ٢٠٠٣ وضع إطار عمل لاستعراض الصلوات بين تطوير الحياة الوظيفية والتنقل، وتوفير تحليل لمزايا التنقل والعيوب والعقبات التي تعوقه سواء بالنسبة للمنظمات أو للموظفين.

شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة والموظفين الآخرين المعينين محلياً

١٦- أوصت اللجنة، استناداً إلى دراسة استقصائية عن أفضل شروط الخدمة السائدة في جنيف، الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي تعمل في جنيف بتتقيح جدول المرتبات وبدلات الإعالة الخاصة بفئة الخدمات العامة وذلك بأثر رجعي اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وقد وافقت المديرية العامة، وكذلك الرؤساء التنفيذيون للوكالات الأخرى الكائنة في جنيف على هذه التوصية. وتتطوي جداول المرتبات المنقحة التي تحل محل الجدولين المطبقين سابقاً على متوسط زيادة تبلغ ١,٩٣٪ عن الجدولين الحاليين.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٧- المجلس التنفيذي مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير السنوي الثامن والعشرين للجنة الخدمة المدنية الدولية.

الملحق

الإطار الزمني لإصلاح نظام الأجور والاستحقاقات

النشاط	العام
١- إجازة وإعلان المعيار الرئيسي الجديد لتصنيف الوظائف الفنية ٢- الاستراتيجية الخاصة بالمكافأة المتعلقة بدفع الاشتراكات ٣- مواصلة تطوير الطرائق الخاصة بخدمة فئة الإدارة العليا (أ) تحديد العضوية (ب) إجازة الاختصاصات الرئيسية (ج) استعراض الاختصاصات التكميلية (د) تطوير استراتيجيات التعلم/ التقييم ٤- طرائق الدراسة الإرشادية عن توسيع قطاعات الأجر/ المكافأة على المساهمة (أ) تقييم المنظمين المتطوعين (ب) تقييم المكافآت التي تقدمها المنظمتان وفقاً لجدول الاشتراكات (ج) إقرار/ إنشاء آليات للمراقبة المالية ٥- وضع إطار لتقديم التقارير والرصد	٢٠٠٣
١- وضع طرائق للمكافآت الاستراتيجية ٢- تنفيذ دراسة إرشادية عن توسيع قطاعات الأجر/ المكافأة على المساهمة ٣- تنفيذ الجوانب المتعلقة بخدمة فئة الإدارة العليا (استراتيجيات التعلم/ التقييم) ٤- تحديث وتبسيط البدلات	٢٠٠٤
١- تنفيذ المكافآت الاستراتيجية ٢- تقييم تنفيذ المعيار الرئيسي ٣- رصد الدراسة الإرشادية عن توسيع قطاعات الأجر، والمكافآت الاستراتيجية وتنفيذ خدمة فئة الإدارة العليا	٢٠٠٥
١- تقييم الدراسة الإرشادية عن توسيع قطاعات الأجر	٢٠٠٦

= = =