

منظمة الصحة العالمية



م ١٩/١١٣
٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣
EB113/19

المجلس التنفيذي
الدورة الثالثة عشرة بعد المائة
البند ٦-١ من جدول الأعمال المؤقت

الموارد البشرية

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من الأمانة

١- المطلوب من لجنة الخدمة المدنية الدولية عملاً بأحكام المادة ١٧ من نظامها الأساسي،^١ تقديم تقرير سنوي إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، تحيله الجمعية العامة بعد النظر فيه إلى الأجهزة الرئاسية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق الرؤساء التنفيذيين لهذه المؤسسات.

٢- ويقدم المدير العام إلى المجلس التنفيذي في هذه الوثيقة، التقرير السنوي التاسع والعشرين للجنة الخدمة المدنية الدولية.^٢ وكان التقرير، لدى إعداد هذه الوثيقة، مطروحاً على الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثامنة والخمسين للنظر فيه. وسيتم إبلاغ المجلس التنفيذي على نحو مستقل بأية تطورات فيما يتصل بتوصيات اللجنة، وذلك في إضافة إلى هذه الوثيقة.

٣- وقد تركزت مناقشات اللجنة خلال عام ٢٠٠٣، على استعراضها المستمر لنظام الأجور والاستحقاقات. ويرد أدناه ملخص للتقدم المحرز بالنسبة لهذا الموضوع وغيره من المواضيع الرئيسية التي يشملها التقرير.

ملخص توصيات اللجنة وقراراتها

استعراض نظام الأجور والاستحقاقات

٤- يجري استعراض نظام الأجور والاستحقاقات بغية جعل مجموعة التعويضات التي تقدم في إطار النظام الموحد لمنظومة الأمم المتحدة أكثر استجابة لتطلعات الدول الأعضاء وللاحتياجات الراهنة لمؤسسات المنظومة وأكثر دعماً لها. وتجري في هذا الصدد، مواصلة العمل بشأن عدد من المجالات ذات الأولوية ترد التفاصيل المتعلقة بها في الفقرات التالية.

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

٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثامنة والخمسون: الملحق رقم ٣٠ (A/58/30) (تتاح نسخ منه في غرفة الاجتماع).

نظام تقييم الوظائف

٥- صُمِّمَ نظام منقح ومبسَّط لتقييم وظائف الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا ليُنْفَذَ بالاقتران مع نظام توسيع نطاقات المرتبات، ونظام الأجر المرتبط بالأداء. ويتوقع أن يبدأ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، العمل بهذا النظام الجديد لتقييم الوظائف الذي يتألف من المعيار الرئيسي، وعناصر توصيف الرتب - المستويات، وشكل جديد لتوصيف الوظائف. وسيراقب تنفيذ المعايير الجديدة في المنظمات، وستجرى عملية تقييم شاملة بعد ١٨ شهراً وستتم أيضاً مواصلة إجراء إصلاحات موازية بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة بها.

٦- وتقوم منظمة الصحة العالمية، بالاشتراك مع لجنة الخدمة المدنية الدولية، بتنظيم التدريب اللازم في هذا الصدد لتيسير إدخال المعيار الرئيسي الجديد الذي صمم للعمل من منطلق آلي والذي سيطور أيضاً عناصر توصيف الرتب - المستويات الخاصة بمنظمة الصحة العالمية.

توسيع النطاقات/ الأجر المرتبط بالأداء

٧- قررت اللجنة أن تنفذ نظاماً إرشادياً رائدة لتوسيع نطاق المرتبات في عدة منظمات متطوعة. ووفقاً لهذه النظم، تجمع الرتب الوظيفية الحالية في نطاقات واسعة للمرتبات دون وجود درجات للمرتب في كل نطاق منها. كما يرتقى الموظفون مهنيًا وفقاً لكفاءتهم وتطورهم أو أدائهم. ويتيح هذا النهج مسارات للارتقاء الوظيفي، ويمكن المنظمات من الاستفادة من الوظائف وتوزيع الموظفين على نحو أقدر على مسابرة احتياجات برامجها.

٨- وتعكف أمانة اللجنة والمنظمات على وضع خطة شاملة لهذا المشروع للاستعداد بها في إعداد وإجراء الدراسة الإرشادية. وينبغي أن تتضمن الخطة استراتيجية للاتصال تلبي احتياجات جميع الأطراف المهمة.

٩- وقررت اللجنة أن يصمم نظام توسيع نطاق المرتبات الإرشادي الرائد ونظام الأجر المرتبط بالأداء المتعلق به بحيث لا تترتب عليهما تكاليف إضافية. أما تخصيص أي موارد إضافية فيتعين أن تقرره الجمعية العامة للأمم المتحدة والهيئات التشريعية الأخرى استناداً إلى مدى فعالية النظام الجديد، والمكاسب المحققة فيما يتعلق بالكفاءة، وزيادة إدراك أهمية معيار الأداء أو بعض المعايير الأخرى في تحديد أجور الموظفين.

دائرة كبار المديرين

١٠- يسير العمل التطويري المتعلق بإنشاء دائرة لكبار رجال الإدارة قدما برعاية مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق والتابع لمنظومة الأمم المتحدة. وسيقدم إلى اللجنة في عام ٢٠٠٤ تقرير عن التقدم المحرز في هذا الصدد.

مسائل أخرى

بدل المخاطر

١١- قررت اللجنة، في عام ٢٠٠٢، رفع مستوى بدل المخاطر الممنوح للموظفين المعيّنين محلياً من ٢٠٪ إلى ٣٠٪ من نقطة الوسط في جداول المرتبات الأساسية للموظفين المحليين. وطلبت الجمعية العامة إلى

اللجنة إعادة النظر في هذا القرار. وإثر مزيد من النظر في القرار، قررت اللجنة الاحتفاظ بقرارها السابق بأن يُزاد بدل المخاطر الممنوح للموظفين المعيّنين محلياً بنسبة ٣٠٪ من نقطة الوسط في جداول مرتبات الموظفين المحليين، وذلك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤.

إجازة الأبوة

١٢- كانت اللجنة قد حددت عام ٢٠٠٤ موعداً لاستعراض إجازة الأبوة. وفي هذا السياق، يجدر التذكير بأن المجلس التنفيذي قد أكد، في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، استحداث إجازة أبوة مدتها خمسة أيام على أساس تجريبي خلال سنتين، وذلك اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، على أن يعاد النظر فيها على ضوء التطورات في النظام الموحد لمنظومة الأمم المتحدة. ومددت فترة التجريب حتى كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، على أساس توقع أن يكون الاستعراض الذي تجريبه اللجنة قد استكمل في ذلك الوقت. ونظراً لأن التاريخ المقرر حالياً لاستكمال استعراض اللجنة هو عام ٢٠٠٤، فإن المدير العام قرر تمديد فترة التجريب بشأن إجازة الأبوة سنة أخرى، وذلك رهناً بمصادقة المجلس التنفيذي على ذلك.

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا: شروط الخدمة في الفئتين المهنية (الفنية) والعليا

١٣- توصي اللجنة الجمعية العامة للأمم المتحدة باستخدام الجدول العام المستخدم على الصعيد الوطني (باستثناء تحديد الأجر حسب المنطقة المحلية) في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة كنقطة مرجعية لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا في الأمم المتحدة. ونتيجة لهذه التوصية، يظل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا عند مستواه الحالي في الوقت الراهن. وبناء عليه، ستبقى البدلات المحددة للمرتبات الأساسية/الدنيا (على سبيل المثال بدلات التنقل والمشقة وبعض مدفوعات انتهاء الخدمة) على ما هي عليه دون تغيير أيضاً.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٤- المجلس التنفيذي مدعو إلى النظر في مشروع القرار التالي:

المجلس التنفيذي

١- يحيط علماً بتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية التاسع والعشرين؛

٢- يصدّق، عملاً بأحكام المادة ١٢-٢ من لائحة الموظفين، على قرار المدير العام بتمديد فترة التجريب المتعلقة بإجازة الأبوة حتى كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.

= = =

١ القرار مت ١٠٧ق٧.

٢ القرار مت ١١١ق٨.