



الموارد البشرية

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من الأمانة

١- المطلوب من لجنة الخدمة المدنية الدولية، بموجب المادة ١٧ من نظامها الأساسي،^١ أن تقدم تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة ليحال إلى الأجهزة الرئاسية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق رؤسائها.

٢- ويقدم المدير العام إلى المجلس التنفيذي مرفقاً بهذه الوثيقة التقرير الثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية.^٢ وقد كان التقرير لدى إعداد هذه الوثيقة، خاضعاً للدراسة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها التاسعة والخمسين.

٣- والقرارات التي يتوقع من الجمعية العامة اتخاذها بصدد توصيات اللجنة والتي تتطلب تنقيحاً للاتحة الموظفين بالمنظمة سوف يبلغ بها المجلس على حدة.^٣ والمواضيع المعنية تشمل أساساً/ عتبة المرتبات والإعانة التعليمية وإجازة الأبوة، ولذا فهي لا تناقش في هذه الوثيقة.

ملخص توصيات وقرارات اللجنة

الترتيبات التعاقدية

٤- قامت اللجنة، استمراراً لسياسة الاستعراض الدوري للترتيبات التعاقدية التي تتبعها بالنسبة لكل أنواع تعيينات الموظفين في النظام الموحد لمنظومة الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٣، ببحث المقترحات الخاصة بوضع إطار ينضم ثلاث فئات من التعيينات - الدائمة والمحدودة المدة والمؤقتة - ويكون بمثابة مبادئ توجيهية

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

٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة التاسعة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/59/30)، المجلدان الأول والثاني (النسخ متوافرة في قاعة الاجتماع).

٣ الوثيقة مت ٣٨/١١٥.

لصياغة السياسات في المستقبل. وطلبت من أمانة اللجنة أن تعد عقداً نموذجياً لكل من الفئات الثلاث كيما تنظر فيها اللجنة في دورتها الصيفية لعام ٢٠٠٤.

٥- واستعرضت اللجنة العقود النموذجية التي تضمنت تفاصيل لشروط العمل تشمل ما يلي: مدة الوظيفة ومتطلبات التنقل، وشروط قضاء فترة اختبار، والإجراءات المتعلقة بالانتقال إلى أنواع أخرى من العقود، ومجموعة المكافآت، والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، وشروط التمديد و/ أو الإنهاء.

٦- ونتيجة لما عرضته المنظمات بشأن الجوانب المختلفة للعقود النموذجية قررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بوجود هذه العقود وطلبت إلى أمانتها تشذيبها بالتعاون مع المنظمات وتقديم نص منقح لكي تنظر اللجنة فيه في دورة الربيع في عام ٢٠٠٥. كما تقرر تقديم تقرير نهائي عن الترتيبات التعاقدية إلى الجمعية العامة في دورتها الستين.

بدل التنقل/ المشقة وبدل المخاطر، والعلاوات الاستراتيجية

٧- أعربت الجمعية العامة في عدة مناسبات عن قلقها إزاء الآثار المالية للمستحقات المبينة في نظام التنقل والمشقة. ولدى معالجة هذه الشواغل أجرت اللجنة عدداً من الاستعراضات للنظام.

٨- وأجرت اللجنة في دورتيها الصيفيتين لعامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ استعراضات أخرى شملت مشاورات مع المنظمات والموظفين. وخلصت في تقريرها في عام ٢٠٠٤ إلى أنها على استعداد للبت في بعض التنقيحات الهامة للنظام. ومع هذا، ولكي تستجيب اللجنة لشواغل المنظمات والموظفين فإنها وافقت على إنشاء فريق عامل يتألف من أعضاء اللجنة مع ممثلين من أمانتها وممثلين للمنظمات والموظفين. ومن مهام الفريق العامل بحث العناصر المختلفة للنظام واقتراح نهج جديدة، وسوف يقدم تقريراً عن النتائج التي يخلص إليها إلى اللجنة في دورتها في ربيع عام ٢٠٠٥.

بدل المخاطر

٩- قررت اللجنة زيادة بدل المخاطر الذي يمنح للموظفين المعيّنين محلياً إلى ٢٥٪ من نقطة المنتصف في جدول المرتبات المحلية اعتباراً من ١ حزيران/ يونيو ٢٠٠٤.

استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

١٠- طلبت الجمعية العامة في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦ أن تقوم اللجنة، بالتعاون مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، بإجراء استعراضات أخرى شاملة في عام ٢٠٠٢ لمنهجيات تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية (المهنية) والفئات العليا، وأن تقدم توصياتها إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين في عام ٢٠٠٢. وفي عام ٢٠٠١ قررت اللجنة تغيير موعد الاستعراض الشامل إلى عام ٢٠٠٤ بسبب ضخامة برنامج عملها.

١١- ونظرت اللجنة، في دورتها المنعقدة في صيف عام ٢٠٠٤، في النطاق والنهج اللذين يتبعان في الاستعراض، إلى جانب مقترحات مجلس المعاشات التقاعدية التي شملت إنشاء فريق عامل مشترك بين لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس المعاشات التقاعدية، لإعداد توصيات تقدم إلى الجمعية العامة في عام ٢٠٠٦.

وبعد مناقشات ومشاورات مستفيضة مع الأطراف المعنية الأخرى، قررت اللجنة الموافقة على مقترحات مجلس المعاشات التقاعدية فيما يتعلق باختصاصات الفريق العامل وأساليب التعاون.

تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة

١٢- واصلت اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة إبقاء العلاقة بين صافي أجر موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية (المهنية) والفئات العليا في نيويورك، وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الشاغلين لوظائف مماثلة في واشنطن العاصمة، قيد الاستعراض. وتعرف هذه العلاقة باسم "الهامش".

١٣- ولاحظت اللجنة أنه، على أساس المنهجية المعتمدة والمعلومات المتوافرة في أيار/مايو ٢٠٠٤، كان تقدير هامش الأجر الصافي لعام ٢٠٠٤ هو ١١٠,٣.

١٤- وقررت اللجنة أن تحيط علماً بالهامش المتوقع بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في نيويورك في الرتب من ف-١ إلى مد-٢ والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في واشنطن العاصمة وهو ١١٠,٣ للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

استعراض مبدأ نوبلمير

١٥- قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن الممارسة المتبعة حالياً في تطبيق مبدأ نوبلمير - وهي استخدام الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً مع مقارنتها على سبيل التأكد بالمنظمات الدولية - هي ممارسة سليمة. وقد ضمنت اللجنة برنامج عملها للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ دراسة لتحديد الخدمة المدنية الأعلى أجراً، بحيث تتضمن مقارنة كاملة بين النظام الموحد للأمم المتحدة، والخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة، المقارن الحالي.

تحديد تعادل الرتب بين الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة

١٦- نظرت اللجنة أيضاً في النهج الذي يتبع في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ في الاستعراض التالي الذي يجري كل خمس سنوات لتعادل الرتب بين النظام الموحد للأمم المتحدة والنظام المقارن؛ وعندها اتخذ القرار القاضي بإجراء دراسات عن طبيعة التعادل في عام ٢٠٠٥، مع مراعاة التغييرات الرئيسية التي طرأت على هيكل الأجور في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ونظام تقييم الوظائف في الأمم المتحدة. وطلبت اللجنة أن تقدم إليها تقارير عن هذه الدراسات في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦.

تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية

١٧- نظراً لما للجنة الخدمة المدنية الدولية من دور رئيسي في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة، فقد وافقت الجمعية العامة على إجراء استعراض للجنة بهدف زيادة فعاليتها في تدليل التحديات التي تواجه المنظمات المشتركة في النظام. ويكون الاستعراض على هيئة عملية تركز على ما يلي:

- زيادة تعزيز اللجنة وزيادة قدرتها على دعم الجمعية العامة في إرشادات النظام الموحد إلى أقصى حد؛
 - النظر في سبل تمكين اللجنة من استخدام أدوات أفضل مما يمكنها من تنفيذ مهامها مع مواصلة ضمان استقلاليتها ونزاهتها وفعاليتها؛
 - تقديم تقارير عن سبل تعزيز قدرة اللجنة على دعم وتحديث الخدمة المدنية الدولية وتقويتها لمواجهة التحديات الجديدة والمعقدة.
- ١٨- تقدم تعليقات اللجنة على نتائج وتوصيات الفريق، مع تقرير الأمين العام، إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة للنظر فيها في دورتها التاسعة والخمسين.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

- ١٩- المجلس التنفيذي مدعو إلى الإحاطة علماً بتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية.

= = =