



تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من الأمانة

١- تقضي المادة ١٧ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية،^١ بأن تقدم اللجنة تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة ليحال إلى الأجهزة الرئاسية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق رؤسائها التنفيذيين.

٢- وفي هذه الوثيقة، تقدم المديرية العامة إلى المجلس التنفيذي التقرير السنوي الرابع والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية،^٢ الذي ستعقد فيه الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٨، إبان دورتها الثالثة والستين. ويتم تقديم تقرير منفصل^٣ حول القرارات التي يتوقع أن تتخذها الجمعية العامة بشأن توصيات اللجنة التي تقتضي مراجعة للائحة المنظمة الخاصة بالموظفين. ويتعلق الموضوع المعني بمرتبات موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا وحول استعراض منحة التعليم.

٣- ويرد فيما يلي ملخص لأهم عناصر تقرير اللجنة.

استعراض نظام الأجور والاستحقاقات: تقييم الدراسة التجريبية لتوسيع نطاقات الأجر/ ربط الأجر بالأداء

٤- كان معروضاً على اللجنة في دورتها السادسة والستين كجزء من استعراضها لنظام الأجر والاستحقاقات، تقارير تتضمن تقييماً شاملاً لدراسات تجريبية لتوسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء أعدتها أمانات خمس منظمات متطوعة. وخلص التقييم إلى أن المشروع التجريبي لم يستوف معايير اللجنة للنجاح وفقد مساره في جميع المنظمات المشاركة فيه لأسباب شتى.

٥- وخلصت اللجنة إلى أنها ستقوم باستعراض عناصر المشروع التجريبي التي كانت ناجحة في حد ذاتها أو التي بينت الطريق الذي يمكن سلوكه، وستبادر إلى توفير التوجيه والإشراف ضمن الإطار المتوخى لإدارة

١ السجلات الرسمية لمنظمة الصحة العالمية، رقم ٢٢٦، ١٩٧٥، (النص الإنكليزي).

٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثالثة والستون: الملحق رقم ٣٠ (A/63/30) (تتوافر نسخ من التقرير في قاعة الاجتماع).

٣ الوثيقة م ٣٤/١٢٤.

الأداء. وسيراعي هذا الإطار العمل الذي سبق أن اضطلعت به اللجنة، بما في ذلك توصياتها بشأن استخدام الحوافز النقدية وغير النقدية والمكافآت، وسيُعرض على الجمعية العامة لدراسته وإقراره حسب الاقتضاء.

آخر المستجدات فيما يتعلق بإدارة الأداء

٦- أثناء استعراض اللجنة للدراسة التجريبية المتعلقة بتوسيع نطاقات الأجر وربط الأجر بالأداء، طلبت من أمانتها إصدار مبادئ توجيهية محدثة بشأن منح الدرجات استناداً إلى الجدارة وتزويدها، لكي تنظر فيها أثناء دورتها السابعة والستين (تموز/ يوليو ٢٠٠٨)، بإطار محدث لإدارة الأداء يمكن للمنظمات الاسترشاد به، مع مراعاة الأعمال السابقة التي اضطلعت بها اللجنة.

٧- وتم إعداد وثيقة تعرض النهج المقرر اعتماده لاستحداث هذا الإطار، لكي تقرها اللجنة وتصدر توجيهاتها في هذا الصدد. ولم تكن اللجنة على اقتناع تام بأن المنظمات قادرة على تطبيق إطار لإدارة الأداء أياً كان الشكل الذي يتخذه، وذلك لعدم تنفيذها بعد للتوجيهات التي وضعتها اللجنة سابقاً في هذا المجال. وأشار بعض الأعضاء إلى أن المبادئ التوجيهية التي وضعت في عام ١٩٩٧ مازالت صالحة غير أن الأمور لن تتغير ما لم تبد الإدارة التنفيذية قدراً أكبر من التصميم والريادة.

٨- واتخذت اللجنة عدة قرارات في هذا الصدد منها إبقاء مسألة إدارة الأداء قيد الاستعراض المتواصل وتحسين المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة الأداء التي وضعتها اللجنة في عام ١٩٩٧، مع التركيز على الظروف والبيئة السائدة وعلى الريادة التي يجب أن تتبع من أعلى المستويات في كل منظمة.

استعراض منهجية حساب منحة التعليم

٩- واصل الفريق العامل، الذي يضم في عضويته ممثلي المنظمات واتحادات الموظفين وأمانتي مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق ولجنة الخدمة المدنية الدولية، استعراض طريقة حساب منحة التعليم بالاستناد إلى اعتبارات التبسيط والإنصاف وعدم ارتفاع التكاليف.

١٠- وخلصت اللجنة إلى أنه لا تزال هناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات من أجل دفع تحديث منهجية تحديد المنحة إلى الأمام، وستظل المنهجية الحالية سارية في غضون ذلك.

تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة

١١- واصلت اللجنة بموجب تكليف دائم لها من الجمعية العامة استعراض العلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الأمريكية الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. (يُشار إليها فيما بعد "بالهامش").

١٢- وقررت اللجنة، استناداً إلى المعلومات المعروضة عليها، إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة كان يُقدر بـ ١١٤,١ في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وقررت أيضاً لفت انتباه الجمعية العامة إلى كون متوسط

مستوى الهامش للسنوات الخمس الماضية (٢٠٠٤-٢٠٠٨) كان أقل من نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥ حيث يبلغ حالياً ١١٢,٨.

بدل التنقل والمشقة: استعراض أداء النظام الجديد

١٣- وفقاً لمقررات اللجنة، كما وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٣٩/٦١، يتم كل ثلاث سنوات استعراض المبالغ التي تدفع وفقاً لنظام التنقل والمشقة الجديد الذي بدأ سريانه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧.

١٤- وأظهرت دراسة البيانات أن العوامل الثلاثة كلها تبين، فرادى ومجمعة، أن زيادة المبالغ أمر له ما يبرره. ودرست اللجنة أيضاً مسألة ما إذا كان النظام يلبي الأغراض الذي وُضع من أجلها، وحددت عدداً من المسائل التي سيتعين النظر فيها خلال استعراض المنهجية المقبل الذي سيجري في عام ٢٠١٠. وفي انتظار إجراء ذلك الاستعراض، أعربت اللجنة عن ارتياحها لسلامة النظام أساساً في الوقت الحاضر.

١٥- وقررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) إجراء زيادة قدرها ٥٪ في بدل المشقة وبدل التنقل وبدل عدم نقل الأمتعة، على أن تنفذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩؛

(ب) استمرار تسوية المبالغ المخصصة لعناصر التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، وفقاً للتغيرات في الحالة الشخصية للموظف أو في تصنيف المشقة لمركز العمل، مثلما كانت في إطار النظام السابق، وذلك في الظروف التي حددتها اللجنة في الفقرة ٩٤(ج) من تقريرها فقط.

بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية

١٦- كانت اللجنة قد طلبت إلى الأمانة إجراء استعراض للمنهجية المتبعة فيما يتعلق ببدلات الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية، وتقديم مقترحات لتبسيط النظام وتحسين درجة إنصافه.

١٧- وقررت اللجنة إعلام الجمعية العامة بالقرارات التالية:

(أ) ينبغي تحديد بدل الأولاد كمبلغ عالمي موحد يحتسب كمتوسط بدولات الولايات المتحدة الأمريكية لبدلات الأطفال في مراكز العمل الثمانية التي بها مقر، مرجحاً بعدد الموظفين في تلك المواقع؛

(ب) عند تطبيق البديل، يحوّل مبلغه المقدر بدولات الولايات المتحدة الأمريكية إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة، ويظل بدون تغيير حتى استعراض السنتين المقبل؛

(ج) يعاد حساب المبلغ الموحد على نفس الأساس وقت إجراء كل استعراض لاحق؛

(د) يحتسب بدل المعالين من الدرجة الثانية كنسبة ٣٥٪ من بدل الأولاد المقترح؛

(هـ) كتدبير انتقالي، حيثما يكون البديل الموحد المنقح، عند التنفيذ أقل من البديل المعمول به حالياً، فإن البديل المدفوع للموظف المؤهل حالياً يجب أن يساوي المعدل الأعلى مخصوصاً منه ٢٥٪ من الفرق بين المعدلين؛ وإذا بقي ذلك البديل، عند إجراء الاستعراض القادم، أعلى من المبلغ الموحد المنقح اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، يطبق عندئذ تخفيض إضافي مساوٍ لـ ٥٠٪ من الفرق بين البدلات الانتقالية التي تحدد اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ وبديل العلاوة المحدد اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ وينتهي العمل بالتدابير الانتقالية تماماً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

١٨- تنفيذاً لقرار اللجنة، وبناء على دراسة أثره، حيث يكون البديل الموحد المنقح، عند التنفيذ أقل من البديل المعمول به حالياً، ستطبق المنظمة البديل المعمول به الآن إلى أن يتم تعيين الموظف في مركز عمل آخر أو عند توقف أهليته لتلقي البديل، أيًا كان أولهما.

بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى

١٩- وفقاً للمنهجية المنقحة المستخدمة في تحديد مستوى بدل إعالة الأولاد الذي أقرته اللجنة في دورتها السادسة والستين (انظر الفقرة ١٨ أعلاه)، قررت اللجنة أن تركز اهتمامها بالدرجة الأولى على تنقيح مستويات البدلات.

٢٠- وقررت اللجنة في هذا الصدد أن توصي الجمعية العامة، بأنه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩:

(أ) ينبغي أن تحدد علاوة الأطفال بمبلغ عالمي موحد قدره ٢٦٨٦ دولاراً في السنة وعلاوة الأطفال المعوقين بضعف ذلك المبلغ أي بمبلغ ٥٣٧٢ دولاراً في السنة؛

(ب) ينبغي أن تحدد علاوة المعالين من الدرجة الثانية بمبلغ ٩٤٠ دولاراً في السنة؛

(ج) في المواقع ذات العملات الصعبة، ينبغي تحويل قيمة العلاوة المحددة بدولار الولايات المتحدة، على النحو المحدد في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) أعلاه، إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة في تاريخ الإصدار، وينبغي أن يظل هذا المبلغ ثابتاً حتى الاستعراض التالي الذي يجري كل سنتين.

فعالية وأثر تدابير الاستقدام والاستبقاء في مراكز العمل الشاقة

٢١- طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة في الجزء الأول - هاء من قرارها ٢٣٩/٦١ أن تتنظر في فعالية وأثر التدابير الرامية إلى تعزيز عمليتي الاستقدام والاستبقاء، وبخاصة في مراكز العمل الشاقة.

٢٢- وقد نظرت التقارير المعدة من أجل اللجنة في مستوى صعوبة استقدام الموظفين واستبقائهم في المنظمات التي أرسلت ردودها وذلك بغية تقييم فعالية التدابير المتخذة. وشمل التحليل معدلات دوران الموظفين في المواقع الميدانية وفي المقار كما نظر في البيانات حسب الرتبة وحسب نوع الجنس؛ وورد في

خاتمته تحليل للمسائل الخارجية والداخلية التي تؤثر في الاستقدام والاستبقاء في النظام الموحد للأمم المتحدة. واستند التحليل إلى البيانات المقدمة من المنظمات ذاتها، ولذا فهو يعكس وجهات نظرها.

٢٣- وللإطلاع على وجهة نظر الموظفين، تم القيام بدراسة استقصائية شاملة للموظفين، مفتوحة لجميع الموظفين من جميع الفئات وفي جميع المواقع. وقدمت إلى اللجنة في دورتها السابعة والستين نتائج هذه الدراسة الاستقصائية، التي تضمنت بيانات مستمدة من حوالي ١٥ ٠٠٠ رد، وذلك على النحو المبين في الجدول ١ من المرفق السابع الملحق بتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٢٤- ولاحظت اللجنة أن النظام الموحد لا يواجه على ما يبدو مشكلة خطيرة تتعلق باستقدام الموظفين من حيث ملء الشواغر، لكن ما يقلقها هو ما أُفيد به من أن ربع هذه العمليات تقريباً صادف صعوبات من ناحية اجتذاب الموظفين ذوي المهارات والخبرات الضرورية، الأمر الذي يطرح مسألة نوعية وليس مسألة كمية. ولاحظت اللجنة أيضاً الاتساق في ردود الموظفين في تحديد العوامل التي تحظى بأهمية كبيرة لكنها ذات معدلات رضى منخفضة، كما لاحظت أن جميعها تتصل بالتنوير الوظيفي، وفرص الترقى المهني، والإجهد المتصل بالعمل، والتوازن بين العمل والحياة الخاصة (بما في ذلك توافر فرص عمل للأزواج). ومن ناحية أخرى، كانت عوامل الاستبقاء الهامة متماثلة، وهي: الإيمان بأهداف المنظمة وغاياتها، والفرصة المتاحة للعمل في سبيل قضية صالحة، والعلاقات الجيدة مع الزملاء.

٢٥- وطلبت اللجنة إلى أمانتها أن تواصل إعداد تحليل للبيانات يمكن استعماله في أعمال اللجنة لاحقاً.

بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دولياً

٢٦- كانت اللجنة قد قررت في عام ٢٠٠٥، أن يُستعرض بدل المخاطر إبان الدورة نفسها التي تُستعرض فيها بدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة الشخصية، وبالتزامن معها، واستخدام المؤشرات نفسها المستخدمة لتحديث هذه البدلات.

٢٧- وقررت اللجنة أنه ينبغي زيادة بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دولياً بنسبة ٥٪ وبناءً على ذلك، تحديد مستوى بدل المخاطر لهؤلاء الموظفين بمبلغ ١٣٦٥ دولاراً في الشهر اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٢٨- المجلس التنفيذي مدعو للإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =