

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من الأمانة

١- ينص النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية^١ على أن تقدم اللجنة تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة يحال إلى الأجهزة الرئاسية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق رؤسائها التنفيذيين.

٢- وفي هذه الوثيقة تقدم المديرية العامة إلى المجلس التنفيذي التقرير السنوي السادس والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية^٢ الذي ستنظر فيه الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ أثناء دورتها الخامسة والستين. ويتم تقديم تقرير منفصل إلى المجلس^٣ عن القرارات التي يتوقع أن تتخذها الجمعية العامة بشأن توصيات هذه اللجنة التي تقضي بمراجعة لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية. والموضوعان المعنيان هما مرتبات موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا ومستوى منحة التعليم.

٣- ويرد فيما يلي ملخص لأهم عناصر تقرير اللجنة.

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين كلتيهما

استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي: دليل تفصيلي والقضايا التي يتعين النظر فيها

٤- طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة، في قرارها ٢١٧/٥١ المؤرخ في ٥ آذار/مارس ١٩٩٧، أن تقوم بالتعاون الكامل مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، باستعراضات شاملة أخرى في عام ٢٠٠٢ لمنهجيات تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا وموظفي الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. وتسوية الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في الفترات الواقعة بين الاستعراضات الشاملة، وأن تقدم توصياتها بهذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين. وقد أرجئ البت في هذه المسألة من الأعوام ٢٠٠٢ و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ نتيجة لاستعراض مسائل الأجور والاستحقاقات التي كان يمكن أن تكون لها آثار على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. ولهذا السبب أدرج هذا البند في برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

١ لجنة الخدمة المدنية الدولية: النظام الأساسي والنظام الداخلي، نيويورك، الأمم المتحدة، ١٩٨٧ (ICSC/1/Rev.1)، المادة ١٧.

٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخامسة والستون: الملحق رقم ٣٠ (الوثيقة A65/30) (يمكن الحصول على نسخ من التقرير في قاعة المجلس التنفيذي).

٣ الوثيقة م ٣٦/١٢٨.

٥- وقد اقترحت عدة بنود حتى يتسنى للجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة استعراضها. وقد أعلنت اللجنة أنها ترحب بكل البنود باستثناء المقارنة الاكتوارية بين نظم المعاشات المعمول بها في الأمم المتحدة وبين نظم المعاشات في إطار الخدمة المدنية بالولايات المتحدة الأمريكية. كما ذكرت أن عقد مثل هذه المقارنة لن تكون له قيمة كبرى لأن النظامين مختلفان بشكل جوهري.

وقررت اللجنة استعراض البنود التالية:

- (أ) الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛
- (ب) نسب استبدال الدخل؛
- (ج) المقارنة بين تكاليف نظام المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة ونظام المعاشات التقاعدية في الولايات المتحدة؛
- (د) الأزواج الضريبي؛
- (هـ) العناصر غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي؛
- (و) أثر الانخفاض الحاد في قيمة العملة المحلية و/ أو ارتفاع معدل التضخم؛
- (ز) المعاشات التقاعدية الصغيرة.

٦- وعلاوة على ذلك قررت اللجنة:

أن توافق على جدول الأعمال المقترح وعلى أن تجتمع أمانتنا صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة الخدمة المدنية الدولية، بصورة غير رسمية وحسبما تقتضي الضرورة، لإكمال الاستعراض وفقاً لترتيبات العمل المقترحة في الوثيقة. وسيجري عرض التوصيات على اللجنة في دورتها الثانية والسبعين المقرر عقدها في مطلع عام ٢٠١١.

النظر في استعراض منهجية تحديد منحة التعليم في الدورة الحادية والسبعين

٧- حددت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، لدى تقديمها مقترحاتها الخاصة بتعديل مستويات منحة التعليم، كذلك عدداً من القضايا المتعلقة بمنهجية تحديد منحة التعليم والتي يتعين معالجتها.

٨- وطلبت اللجنة إلى أمانتها التوسع في الاستعراض الذي ستجريه لمسائل منهجية تحديد منحة التعليم. كما أكدت اللجنة مجدداً الطلب الذي تقدمت به إلى الأمانة والقاضي بتحديث المنهجية بحيث تعكس كل التعديلات بشأن الطريقة التي يتم بها، في الوقت الحاضر، تحديد منحة التعليم وأن تتولى، عند إنجاز عملية الاستعراض، تقديم منهجية تحديد منحة التعليم في دورتها الخامسة والسبعين.

استعراض مستوى منحة التعليم

٩- أوصت اللجنة الجمعية العامة بتعديل الحد الأقصى للنفقات المقبولة والحد الأقصى لمنحة التعليم بالنسبة لإحدى عشرة منطقة، اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، وكذلك بتعديل المبالغ المقطوعة العادية والمبالغ المقطوعة الإضافية لتكاليف المبيت بالنسبة لثلاث عشرة منطقة.

وينبغي الإبقاء على التدابير الخاصة بالصين وهنغاريا وإندونيسيا ورومانيا والاتحاد الروسي، وكذلك بالمدارس الثماني المحددة في فرنسا، والانتها من العمل بالتدابير الخاصة ببلغاريا.

تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة

١٠- بموجب تكليف دائم من الجمعية العامة، وأصلت اللجنة استعراض العلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة الميدانية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة (والذي يشار إليه لاحقاً بعبارة "الهامش"). ولتحقيق هذا الغرض ترصد اللجنة كل عام التغييرات التي تطرأ على مستويات الأجر لموظفي الأمم المتحدة من الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا ولموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة فضلاً عن التغييرات الأخرى ذات الصلة بعملية المقارنة بما في ذلك معدلات الضرائب المستخدمة لتحديد صافي المرتبات في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة والعلاقة بين تكلفة المعيشة في نيويورك وواشنطن العاصمة.

١١- وبناءً على المعلومات التي كانت معروضة على اللجنة فإنها قررت أن تبذل الجمعية العامة بأن الهامش المتنبأ به بين الأجر الصافي لموظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي للموظفين في الوظائف المقارنة في الخدمة المدنية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة للسنة ٢٠١٠ يقدر بـ ١١٣,٣ نقطة. وتقرر استعراض اهتمام الجمعية العامة إلى حقيقة أن متوسط الهامش للسنوات الخمس الماضية (٢٠٠٦-٢٠١٠) قدر بنحو ١١٤ وظل دون نقطة الوسط المستصوبة وقدرها ١١٥.

١٢- وقررت اللجنة أيضاً أن تبدأ أمانتها عملها بشأن استعراض منهجية هامش الأجر الصافي في عام ٢٠١١.

شروط خدمة فئة الموظفين المهنية (الفنية) والفئات العليا

تحديد معادلات الرتب بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والنظام الموحد للأمم المتحدة

١٣- استعرضت اللجنة، كجزء من دورتها العادية، نتائج الدراسة التي أجريت بشأن معادلات الرتب بين الأمم المتحدة والنظام المتخذ أساساً للمقارنة، واستعرضت كذلك عملية إقرار المعادلات التي نظمت في إطار الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة.

وقررت اللجنة:

(أ) أن توافق على نتائج الدراسة الجديدة لمعادلات الرتب وقبولها؛

(ب) أن تطلب إلى اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل مراجعة الأساليب الإحصائية الموصى بها في هذا التقرير لتحديد ملاءمتها لوضع المعادلات ولحساب هامش الأجر الصافي، وتقديم تقرير إلى اللجنة في دورتها الثانية والسبعين؛

(ج) أن تطلب إلى أمانتها استعراض المنهجية المعتمدة لتحديد معادلات الرتب مع الخدمة المدنية المستخدمة أساساً للمقارنة بهدف تبسيطها؛

(د) أن تبُلِّغ الجمعية العامة بأنها أجرت دراسة جديدة لمعادلات الرتب في إطار استعراضها العادي.

بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى

١٤- في سياق الاستعراض الذي يجري كل سنتين لبدلات الإعالة بالنسبة للفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، نظرت اللجنة في مستويات بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية. وتماشياً مع المنهجية المنقحة لبدلات إعالة الأولاد التي أقرتها اللجنة في دورتها السادسة والستين، تم احتساب مبلغ معدل ضمن المبلغ الإجمالي الموحد المدفوع بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية باتباع التتحيات الواردة في الأحكام الضريبية ومدفوعات الضمان الاجتماعي منذ آخر استعراض أجري خلال عام ٢٠٠٨.

١٥- قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي، وذلك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١:

(أ) تحديد بدل إعالة الأولاد بمبلغ ٢٩٢٩ دولاراً في العام وبدل إعالة الأولاد المعوقين بمبلغ ٥٨٥٨ دولاراً في العام؛

(ب) تحديد بدل المعالين من الدرجة الثانية ليكون ١٠٢٥ دولاراً في العام؛

(ج) تحويل مبلغ البدلات بدولارات الولايات المتحدة، كما هو محدد في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) أعلاه، إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة عند تاريخ بدء التنفيذ وأن يظل دون تغيير حتى استعراض فترة السنتين التاليتين؛

(د) وكندبير انتقالي، إذا كان المبلغ الموحد المنقح للبدلات وقت بدء التنفيذ أقل من المبلغ الساري، تكون البدلات الواجبة الدفع للموظفين الذين يحق لهم ذلك حالياً مساوية للمبلغ الأكبر مخصوماً منه نسبة ٥٠٪ من الفرق بين المبلغين؛

(هـ) إنقاص بدلات الإعالة بمقدار أي مدفوعات مباشرة يتلقاها الموظف من الحكومة فيما يتعلق بالمعالين.

شروط الخدمة في الميدان

مواعمة شروط الخدمة في النظام الموحد للموظفين العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة

١٦- يتمثل التعويض التقليدي المقدم للموظفين المعينين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، في دفع البديل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني، على النحو المنصوص عليه في دليل الأمن الميداني للأمم المتحدة على نحو ما أعلنه مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. غير أنه منذ أواخر التسعينات من القرن الماضي اعتمد عدد متزايد من المنظمات، ولاسيما صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، نهجاً بديلاً يعرف باسم نهج العمليات الخاصة، يتم بموجبه تخصيص موقع قريب أكثر أمناً للموظف الذين يتعين عليهم العمل في موقع لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة، على أن تتوفر فيه الهياكل الأساسية اللازمة من قبيل المرافق الطبية ومرافق التعليم ووسائل الاتصالات الجيدة، حيث يستطيع الموظف تأسيس مقر إقامة (يعرف باسم مكان الانتداب الإداري). ونظراً إلى التحاق الموظف بمكان الانتداب الإداري فإن جميع المكافآت المالية تمنح على أساس ذلك الموقع. ومن ثم ينتقل الموظف

إلى "مكان العمل" باعتباره في حالة سفر، ويدفع له بدل معيشة لتغطية النفقات الإضافية المتعلقة بتوفير احتياجاته في مقر الإقامة الثاني في مكان العمل. ويعرف هذا البديل باسم بدل المعيشة للعمليات الخاصة ويدفع هذا البديل لجميع الموظفين بغض النظر عن وضعهم الأسري. وهو يحسب بصورة منفصلة لكل مكان عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة ويختلف لذلك من مكان إلى آخر. ويستند حسابه إلى "بديل الإقامة المخصص للبعثة" الذي يمنح بعد ٣٠ يوماً، والذي يدفع لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة الموفدين إلى بعثات في ظروف مشابهة. ويستخدم للأماكن التي لم يحدد لها هذا البديل بعد، معدل بديل الإقامة اليومي الذي يمنح بعد ٦٠ يوماً.

١٧- وقبل إصلاح نظام الترتيبات التعاقدية في الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٩، كان الموظفون الذين يوفدون إلى بعثات في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام يتقاضون أجوراً تختلف كثيراً عن الأجور التي يتقاضاها جميع موظفي النظام الموحد الآخرين. ولم تكن تلك الأجور تتضمن أية بدلات تتعلق بالعمل في المراكز التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وكانت تتألف من عنصرين فقط: المرتب الأساسي وبديل الإقامة المخصص للبعثة. ومع تنفيذ إصلاح نظام الترتيبات التعاقدية، في ١ تموز/ يوليو ٢٠٠٩، تم تحويل الموظفين الملتحقين بالبعثات من قبل وإلى وضع الموظفين العادي، وحصلوا على الأجور العادية فيما يتعلق بتسوية مقر العمل والاستحقاقات/ البدلات، أي لم تعد تدفع لهم البدلات المخصصة لمواقع معينة، لكنهم مع ذلك ظلوا الموظفين الوحيديين في النظام الموحد، الذين لا يستفيدون من أية استحقاقات تتعلق بمقر إقامة ثان، نظراً إلى أن القصد من البديل المخصص للبعثة هو دفع مبلغ إجمالي مقطوع لتغطية تكاليف وجود الموظف في مكان العمل في الوقت الذي يخصص فيه مرتبه الأساسي لتغطية التزامات أخرى خارج مركز العمل.

١٨- ودعا اقتراح الأمين العام بشأن مواعمة شروط الخدمة للموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، أيضاً إلى مواعمة الشروط التي تنطبق على مشروع الأمم المتحدة للراحة والاستجمام، والشروط التي تنطبق على مؤسسات النظام الموحد الأخرى.

١٩- واستجابة لطلب اللجنة، أنشأت أمانتها فريقاً عاملاً تقنياً، بالاشتراك مع المنظمات واتحادات الموظفين، بغية تحديد الخيارات لتحقيق المواعمة بشأن مسألتي المسكن الثاني ومشروع الراحة والاستجمام، على التوالي.

٢٠- وقررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) مواعمة عملية تحديد مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة على صعيد منظومة الأمم المتحدة بأسرها؛

(ب) المواعمة بين شروط خدمة الموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة على صعيد منظومة الأمم المتحدة بأسرها وذلك بتعديل نظام تقاضي بدل المشقة الحالي ليشمل مبلغاً إضافياً لقاء الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛

(ج) المواعمة بين الأحكام التي تنظم مسألة الراحة والاستجمام على صعيد منظومة الأمم المتحدة بأسرها وذلك باعتماد إطار موحد للراحة والاستجمام.

٢١- ولم توافق أي من المنظمات على قرار اللجنة. وأعربت جميعها عن قلقها حيال الانخفاض الشديد الطارئ على بدل المعيشة للعمليات الخاصة الذي قد يؤثر في فعالية العمليات التي تنفذها وقد يكون له وقع سلبي على قدرتها على استقطاب واستبقاء الموظفين في أكثر المواقع مشقة.

إطار إدارة الأداء

٢٢- أكدت اللجنة من جديد، في دورتها السادسة والستين والسابعة والستين المعقودتين عام ٢٠٠٨، على أهمية المبادئ الأساسية والتوجيهية التي وضعتها عام ١٩٩٤، ولكنها حذرت من أن التنفيذ الناجح لا يمكن تحقيقه إلا بالالتزام الكامل من الإدارة العليا، وهو ما دفع باللجنة إلى اتخاذ قرارها بإبقاء المسألة قيد الاستعراض المستمر. فضلاً عن ذلك، طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٥١/٦٣ المؤرخ ١٦ آذار/ مارس ٢٠٠٩ إلى اللجنة أن تتعاون تعاوناً وثيقاً مع المنظمات لتحديد الوسائل الممكنة للمكافأة على الأداء، ورحبت بعمل اللجنة في وضع معايير مرجعية للممارسات المبتكرة، وشجعت اللجنة على أن تبقى إدارة الأداء قيد الاستعراض، وطلبت إليها أن تقدم إلى الجمعية إطاراً محدثاً لإدارة الأداء.

٢٣- وأحاطت اللجنة علماً بالجهود التي بذلت في إعداد عناصر إطار إدارة الأداء، وهو ما اعتبرته تقدماً في العمل في هذه المرحلة. وقررت اللجنة أن تطلب من أمانتها صقل عناصر الإطار، وأن تقدم إليها في دورتها الثانية والسبعين، إطاراً مستكمل العناصر في شكل يزيد من سهولة فهمه ويسر استخدامه.

٢٤- كما قررت اللجنة أن تطلب إلى أمانتها إجراء مزيد من الدراسات بشأن استخدام الدرجات ضمن الرتبة الواحدة في النظام الموحد لأغراض الإعراب عن التقدير ومنح المكافآت، وأن تقدم إليها تقريراً في هذا الشأن في دورتها الثانية والسبعين.

استعراض التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

٢٥- أعربت اللجنة عن قلقها من أن هدف التوازن بين الجنسين على أساس التوزيع المتساوي، وخصوصاً على مستوى الرتبة مد-١ وما فوقها مازال غير متحقق ولم يطرأ عليه أي تحسن ملحوظ وحثت المنظمات على إنفاذ السياسات والتدابير الراهنة في مجال تحقيق التوازن بين الجنسين بما في ذلك توصيات اللجنة السابقة، وعلى تنفيذ عمليات للترصد المنتظم بشأن مستوى التنفيذ.

٢٦- وقررت اللجنة، من الآن فصاعداً، رصد التقدم المحرز فيما يتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين في مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد كل أربع سنوات، وأن تطلب إلى أمانتها تقديم تقرير عن هذه المسألة في دورتها التاسعة والسبعين التي ستعقد في عام ٢٠١٤.

استعراض معايير تقييم وظائف فئة الخدمات العامة

٢٧- قدمت الأمانة إلى اللجنة، في دورتها السبعين، العناصر النهائية المطلوبة للنظام، وأوصت بإعلان المعايير الجديدة لتقييم وظائف فئة الخدمات العامة اعتباراً من آذار/ مارس ٢٠١٠، بحيث يبدأ تنفيذ النظام الجديد على النحو المقرر من خلال عقد حلقات عمل إقليمية مشتركة لذوي الاختصاص في النظام الموحد.

٢٨- قررت اللجنة إعلان بدء تطبيق المعايير الجديدة لتقييم وظائف فئة الخدمات العامة اعتباراً من ١٥ آذار/ مارس ٢٠١٠.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٢٩- المجلس التنفيذي مدعو إلى أن يحيط علماً بالتقرير السنوي السادس والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية.

= = =