

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من الأمانة

١- يُطلب من لجنة الخدمة المدنية الدولية بموجب نظامها الأساسي^١ أن تقدم إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة تقريراً سنوياً يُحال إلى هيئات إدارة المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة عبر الرؤساء التنفيذيين لتلك المنظمات.

٢- ويقدم المدير العام إلى المجلس التنفيذي ضمن هذه الوثيقة ههنا تقرير اللجنة لعام ٢٠١٦، ومن المقرر أن تنظر الجمعية العامة في التقرير خلال دورتها الحادية والسبعين في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وسيُزوّد المجلس بتقارير مستقلة عن القرارات التي يُتوقع أن تتخذها الجمعية العامة بشأن توصيات اللجنة التي تقضي بتعديل لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية (المنظمة)^٣. ويرد في هذا التقرير ملخص من إعداد الأمانة عن القرارات الأخرى التي اتخذتها اللجنة في عام ٢٠١٦.

الفصل الثالث من تقرير اللجنة

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين كليهما

إطار إدارة الموارد البشرية

٣- الإطار المُنفّذ والمُقترح بشأن إدارة الموارد البشرية^٤ هو ثمرة عملية استعراض شاملة شاركت فيها أفرقة عاملة مكونة من أصحاب المصلحة الرئيسيين، وهو معدّ لغرض أن يكون إطاراً استراتيجياً يركّز على الموظفين ويقوم على النتائج وبيّز الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في المساعدة على تعظيم قدرة الموارد البشرية الحالية والمستقبلية على الوفاء بأهداف المنظمات. وينبغي أن تنظر المنظمات إلى الإطار وتستخدمه بوصفه وثيقة حيّة تقيم صلات بين مختلف المواضيع. وعلاوة على ذلك، يشدّد الإطار على إجراء تحليلات للموارد البشرية ويضم إشارات مرجعية إلى معايير السلوك الخاصة باللجنة.

١ لجنة الخدمة المدنية الدولية: النظام الأساسي والنظام الداخلي، نيويورك: الأمم المتحدة؛ ١٩٨٧ (الوثيقة ICSC/1/Rev.1)، المادة ١٧. متاحة في الرابط الإلكتروني التالي: <http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/statute1.pdf> (تم الاطلاع في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦).

٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والسبعون: الملحق رقم ٣٠ (الوثيقة A/71/30). متاحة في الرابط الإلكتروني التالي: <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016.pdf> (تم الاطلاع في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦). المجلس مدعو تحديداً إلى الرجوع إلى الصفحات من ١١ إلى ١٣ ومن ١٨ إلى ٥٤ من تقرير اللجنة.

٣ الوثيقة م ٤٨/١٤٠.

٤ يرد الإطار في الملحق الثالث من تقرير اللجنة لعام ٢٠١٦.

قرارات اللجنة

٤- قررت اللجنة ما يلي: أن توافق على الإطار المُنتَج لإدارة الموارد البشرية؛ وأن تشجع المنظمات على استخدام الإطار الجديد بوصفه أداة تعزّز إدارة الموارد البشرية في المنظمة؛ وأن يتواصل تحديث الإطار لكي يستفاد منه جميع أصحاب المصلحة؛ وأن تدعو المنظمات إلى إدراج وصلات إلكترونية مودية إلى وثائقها السياساتية ذات الصلة.

الترتيبات التعاقدية: استعراض تنفيذ ثلاثة أنواع من العقود

٥- بناءً على طلب اللجنة، أعدت أمانتها وثيقة تضم نتائج مستمدة من استقصاء - طُلب فيه من المنظمات المشاركة في النظام الموحد أن تدلي بتعليقات على تنفيذها لإطار اللجنة بشأن الترتيبات التعاقدية. وخلصت اللجنة إلى أن المنظمات راضية عموماً عن الأنواع الثلاثة من التعيينات، وأن أساليب إبرام العقود الواردة في الإطار تلبي احتياجاتها كما ينبغي. وأكدت اللجنة مرة أخرى أن المنظمات ليست مطالبة باستخدام أنواع التعيين الثلاثة المبينة في إطار اللجنة التعاقدية الذي وضعته، لأن الإطار إنما يقدم قائمة من الخيارات المتاحة يمكن للمنظمات أن تختار منها ما يلبي احتياجاتها على أفضل وجه. ولكن عند النظر إلى العقود من منظور "ملاءمتها للغرض المُتوخى منها" تحديداً في بيئات المشاريع المُقيّدة بإطار زمني، فإن من شأن بعض المنظمات أن ترغب أيضاً في رؤية أساليب محدّدة بشكل أكثر فيما يخص المشاريع المُقيّدة فعلاً بإطار زمني معيّن والتي تتجاوز الفترة المُحدّدة حالياً بمدة سنتين بشأن التعيينات المؤقتة.

قرارات اللجنة

٦- قررت اللجنة، ضمن ما قرّرت، ما يلي: أن تحيط علماً بالمعلومات الواردة في وثيقة الأمانة؛ وأن تشجع المنظمات على تطبيق المبادئ التوجيهية المتعلقة بإطار الترتيبات التعاقدية عند النظر في وضع الموظفين التعاقدية وإدخال أية تعديلات عليه؛ وأن تطلب المنظمات التي لم تنفذ الإطار التعاقدية بأن تستعرض آلياتها التعاقدية لمواءمة ترتيباتها التعاقدية مع ترتيبات النظام الموحد في أقرب وقت ممكن؛ وأن تستعرض إطار الترتيبات التعاقدية في دورة مقبلة يتقرّر تحديدها في ضوء برنامج عمل اللجنة.

مدفوعات انتهاء الخدمة

٧- رأت اللجنة أن منح الموظفين الذين عملوا بالمنظمة لفترات طويلة تعويضاً عن انتهاء التعاقد، بدلاً من حصولهم على استحقاقات بطالة، عند تركهم العمل بها بحلول موعد انقضاء آجال عقودهم المحددة يبدو أمراً معقولاً. وأشارت اللجنة تحديداً إلى أن الترتيبات الحالية لانتهاء الخدمة تسفر عن تباين في معاملة الموظفين الذين عملوا لفترات طويلة، وأن أوجه التباين هذه تعتمد على ما إذا كانت خدمتهم قد أنهيت قبل انقضاء آجال عقودهم المحددة أم أنهم كانوا وقت انتهاء الخدمة قد استكملوا مدة تعاقدهم تماماً في وقت انتهاء الخدمة بسبب عدم تجديد عقودهم. وأكدت اللجنة أيضاً رأيها القائل إن تعويض إنهاء الخدمة يختلف عن تعويض انتهاء التعاقد المقترح، فالأول يُمنح عند تقصير مدة التعاقد قبل انتهاء العقد أي أنه ينطوي على عنصر التعويض عن فقدان وظيفة مستمرة، في حين أن النوع الثاني لا ينطوي على مثل هذه الخسارة.

٨- ولا تزال المبادئ التوجيهية المقترحة لإنهاء الخدمة بالتراضي قيد المناقشة. ويُشكك في الحاجة التي تراها بعض المنظمات إلى وضع "ضوابط موحدة القياس لتلائم الجميع"، لأن من المُحتمل أن تُبطل تلك الضوابط

الغرض المُتَوَخَّى من تدابير إنهاء الخدمة بالتراضي والمراعية في العادة لمجموعة متفرّدة للغاية من ظروف جدّ محدّدة.

قرارات اللجنة

٩- قررت اللجنة واضحةً في اعتبارها قرار الجمعية العامة، أن تعاود النظر في هذه المسألة في دورتها الحادية والسبعين، وأن تحيل في ضوء التغير في الاحتياجات التشغيلية، ولاسيما في مجال حفظ السلام، وما يترتب عليه من احتياجات تخطيط القوى العاملة، توصيتها السابقة إلى الجمعية العامة بشأن البدء في تطبيق مدفوعات انتهاء الخدمة على الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة الذين تنتهي خدمتهم في المنظمة عند انقضاء آجال عقودهم بعد أن يكونوا قد خدموا لمدة ١٠ سنوات متواصلة أو أكثر؛^١ وأن تعاود النظر في المبادئ التوجيهية المتعلقة بإنهاء الخدمة بالتراضي في دورة لاحقة.

المسائل المتصلة بمجموعة عناصر الأجر

١٠- بصرف النظر عن النقاش الدائر حول الممارسات المُتبعة حالياً في مجال الاستعانة بفئات الموظفين، ولاسيما توسيع نطاق المعايير المتعلقة بالاستعانة بموظفين مهنيين وطنيين التي يُقترح إخضاعها لمزيد من البحث، فإن المسائل المتعلقة بالتعويض التي ناقشتها اللجنة مشمولة في تقرير الأمانة بشأن تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين.^٢

الفصل الرابع من تقرير اللجنة

شروط خدمة الفئة الفنية والفئات العليا

جدول المرتبات الأساسية/ الدنيا

١١- وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها ٢٤٤/٧٠ (٢٠١٥)^٣ على جدول موحد جديد للمرتبات يبدأ العمل به اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧، ويتم تحديثه ليعكس أي تعديلات تُدخل على المرتبات المرجعية للموظفين المتخذة أساساً للمقارنة خلال الفترة الفاصلة بين تاريخ الموافقة على جدول المرتبات وموعد تنفيذه. لذا كان ضرورياً أن يُنظر في التغيرات الحاصلة في النقاط المرجعية لمرتبات الموظفين المتخذة أساساً للمقارنة، استناداً إلى المرتبات المقررة للموظفين الذين ليس لهم معالون من الدرجة الأولى.

١٢- وأبلغت اللجنة بأن الجدول الأساسي العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة طبقت عليه زيادة قدرها ١ في المائة اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٦. وإضافةً إلى ذلك، أدخلت تغييرات طفيفة على جداول الضرائب ومبلغ الإعفاء من ضريبة الدخل الشخصي على المستوى الاتحادي لعام ٢٠١٦.

١ الوثيقة A/64/30، الفقرة ٥٩(ب)، والملحق الثالث من تقرير اللجنة لعام ٢٠١٦.

٢ الوثيقة مت ٤٨/١٤٠.

٣ انظر الرابط الإلكتروني التالي: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244 (تم الاطلاع في ١ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦).

قرارات اللجنة

١٣- قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد للمرتبات الأساسية/ الدنيا بصيغته المُنقَّحة الواردة في المرفق الخامس من تقرير اللجنة، على أن يدخل الجدول المذكور حيّز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧ ويعكس تسوية نسبته ١,٠٢ في المائة مقارنةً بجدول المرتبات الموحد الذي وافقت عليه الجمعية العامة في السابق، وهي تسوية تُطبَّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية المقر بما يعادل الزيادة بحيث لا يتغير صافي الأجر المقبوض.

١٤- وقررت اللجنة أيضاً أن توافق على نقاط حماية الأجور المبينة في المرفق السادس من تقريرها، واللازمة لأغراض حماية أجور الموظفين الذي يشغلون حالياً درجات وظيفية أعلى من تلك المنصوص عليها في جدول المرتبات الجديد.

تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/ الولايات المتحدة

١٥- تستعرض اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة، العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض تتابع اللجنة سنوياً ما يحدث من تغيرات في مستويات أجور الخدمتين المدنيتين كليهما.

١٦- وأبلغت اللجنة بأن الهامش المقدّر لصافي الأجور بين الخدمتين لعام ٢٠١٦ أصبح بمقدار ١١٤,١، وذلك بناءً على ما حدث من تغيرات في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة. ومع أن النقطتين الجديتين الموجبتين للتدخل قد أدتا فيما يبدو إلى انتفاء الحاجة إلى قياس متوسط هامش فترة الخمس سنوات، فقد أبلغت اللجنة أيضاً بأن من شأن متوسط هامش فترة الخمس سنوات (٢٠١٢-٢٠١٦) أن يبلغ مقدار ١١٧. وترد تفاصيل المقارنة في المرفق السابع من تقرير اللجنة.

قرارات اللجنة

١٧- قررت اللجنة أن تبّلي الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا العاملين بالأمم المتحدة في نيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة بلغ حسب التقديرات ما مقداره ١١٤,١ للسنة التقويمية ٢٠١٦؛ وأن تواصل رصد مستوى الهامش واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في إطار تطبيق نظام تسوية مقر العمل، في حالة تجاوز الهامش المستويين ١١٣ أو ١١٧ الموجبين للتدخل خلال عام ٢٠١٧.

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل

١٨- أقرت لجنة الخدمة المدنية الدولية تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، ونظرت ضمن هذا السياق، في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الثامنة والثلاثين في عام ٢٠١٦.

١٩- ونظرت أيضاً لجنة الخدمة المدنية الدولية في الاستنتاجات والتوصيات الرئيسية التي خلّصت إليها اللجنة الاستشارية بشأن مسائل منهجية تتعلق بجولة الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦.

قرارات اللجنة

٢٠- قررت اللجنة ما يلي: أن توافق على القائمة المنقّحة للأصناف وعلى مواصفاتها، مع منح أمانتها في الوقت نفسه المرونة اللازمة لإجراء مزيد من التنقيحات الطفيفة رهناً بموافقة رئيس اللجنة، وذلك قبل وضع القائمة في صيغتها النهائية تمهيداً لبدء جولة الدراسات الاستقصائية لعام ٢٠١٦؛ وأن توافق على الإجراءات والمبادئ التوجيهية المقترحة لجمع البيانات في سياق الدراسات الاستقصائية المرجعية لتكلفة المعيشة في مراكز العمل التي توجد بها مقار، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية؛ وأن تعتمد الجدول الزمني للدراسات الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل لعام ٢٠١٦، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية.

تقرير عن التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

٢١- تلبيةً لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٤٤/٧٠، قدمت أمانة اللجنة تقريراً يوفر معلومات عن السياسات والتدابير المراعية للمسائل الجنسانية التي وُضعت لدعم تهيئة بيئة عمل تقضي إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد. وأشار في التقرير إلى ضرورة بذل الجهود للتغلب على الثقافات غير الرسمية السائدة في المنظمات والتي تقيد ترقّي الموظفين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد. ورأت اللجنة أن الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ ينبغي أن يتحقق بطريقة تدريجية، لأن المستويات الحالية لتمثيل المرأة تتفاوت حسب المنظمات وحسب الرتب، ولأن تحقيق تكافؤ الجنسين هو عملية طويلة الأجل. وكان من الضروري إرساء ثقافة تنظيمية مواتية لتحقيق التوازن بين الجنسين على جميع المستويات وترسيخه، ولتعزيز بيئة عمل صحية لجميع الموظفين، رجالاً ونساءً، على السواء، تتطوي ضمناً على تغيير المواقف والسلوكيات والتخلص من التحيزات التي تديم انعدام المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

قرارات اللجنة

٢٢- قررت اللجنة ما يلي: أن تحيط علماً بالمعلومات الواردة في تقريرها؛ وأن تحتّ المنظمات على مواصلة تنفيذ السياسات والتدابير الجنسانية القائمة؛ وأن تطلب من أمانتها مواصلة إجراء استعراض متكامل لجميع المسائل المتعلقة بالشمول والتنوع، من قبيل تكافؤ الجنسين والتوزيع الجغرافي والتعددية الثقافية وتنوع الأجيال والتعددية اللغوية؛ وأن تطلب من أمانتها تقديم تقرير عن الشمول والتنوع في دورتها الخامسة والثمانين.

الفصل الخامس من تقرير اللجنة

شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً

تعديل بدلات الإعالة

٢٣- قرّرت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠ إنهاء التجميد المطبق على الزيادات في بدلات فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وعليه فإن اللجنة تؤيد بوجه عام ضرورة إخضاع البدلات الخاصة بالمواقع المشمولة بالمنهجية الأولى والتي تأثرت بالتجميد (مدريد ولندن ونيويورك وجنيف) لاستعراض تجريه اللجنة، بصفة استثنائية ولمرة واحدة، قبل موعد إجراء الدراسات الاستقصائية المقبلة

بشأن أفضل شروط الخدمة السائدة، مع تطبيق التوصيات المنبثقة من ذاك الاستعراض عند إجراء التعديل المؤقت المقبل لجداول المرتبات في تلك المواقع.

٢٤- وطلبت اللجنة من أمانتها في الدورة الثانية والثمانين إجراء استعراض مخصص لمرة واحدة لتبيين مستويات بدلات الإعالة في مدريد ولندن ونيويورك وجنيف. وستوصى المنظمات بتنفيذ نتائج استعراض اللجنة في دورتها الثالثة والثمانين عند إجراء التعديل المؤقت المقبل لجداول المرتبات في مراكز العمل المذكورة أعلاه. وترد مستويات البدلات الموصى بها في المرفق العاشر من تقرير اللجنة.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٢٥- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =