

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من المدير العام

١- لجنة الخدمة المدنية الدولية مطالبة، بموجب نظامها الأساسي^١، بأن تقدم إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة تقريراً سنوياً للإحالة إلى الأجهزة الرئاسية في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة عن طريق رؤسائها التنفيذيين.

٢- ويقدم المدير العام إلى جمعية الصحة في هذه الوثيقة التقرير السنوي الرابع والأربعين للجنة^٢. وقد نظرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في التقرير في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ في دورتها الثالثة والسبعين. وأبلغ المجلس من قبل بصورة منفصلة عن القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة بشأن توصيات اللجنة التي تحتاج إلى تنقيح للائحة موظفي منظمة الصحة العالمية^٣. ويتناول التقرير المسائل التي تناولتها اللجنة في عام ٢٠١٨. ويتضمن هذا التقرير موجزاً أعدته الأمانة للقرارات الأخرى التي اتخذتها اللجنة في عام ٢٠١٨. وقد نظرت لجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي في نسخة سابقة من هذا التقرير في دورتها التاسعة والعشرين^٤؛ ثم نظر المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة في تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة عن مناقشاتها وأحاط به علماً^٥.

الفصل الثالث من تقرير اللجنة

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٣- وافقت اللجنة، في دورتها الرابعة والثمانين، المعقودة في آذار/ مارس ٢٠١٧، على قائمة بنود وجدول زمني للاستعراض الذي من المقرر أن يتناول عوامل إجمال الراتب، وتعاكس الدخل (عندما يكون الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة أعلى منه بالنسبة إلى لموظفين الفئة الفنية الذين

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

٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثالثة والسبعون: الملحق رقم ٣٠ (الوثيقة A/73/30). وتوجه عناية جمعية الصحة، على وجه الخصوص، إلى الصفحات ١١-١٣ و ١٨-٥٤ من تقرير اللجنة.

٣ الوثيقة مت ٤٤/٩٩ تنقيح ١.

٤ الوثيقة مت ٤٤/٤٨.

٥ الوثيقة مت ٤٤/٤.

يتقاضون الأجر الصافي نفسه)، والمواءمة مع جدول المرتبات الموحد بعد حذف عناصر الإعالة، وحساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين على رتب في أعقاب الزيادة في عدد الدرجات على مستوى مد-٢ من ست سنوات إلى عشر سنوات، واستعراض الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وقررت اللجنة، إدراكاً منها لتعقد وترابط مختلف العناصر المعنية، إنشاء فريق عامل معني بالأجر الداخل في حساب المعاش من أجل مواصلة استكشاف جميع الخيارات المقترحة وإجراء دراسة للجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين في ترابط وثيق مع البنود الأخرى. وقُدِّمت النتائج التي توصل إليها الفريق العامل وتوصياته إلى اللجنة في دورتها السادسة والثمانين. وإضافة إلى ذلك، أجرت أمانتا اللجنة وصندوق المعاشات التقاعدية دراسة مقارنة لنظام المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة ولنظام تقاعد الموظفين الاتحاديين الخاص بالخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة، حيث قارنت الدراسة نسب استبدال الدخل (نسبة المعاش التقاعدي إلى المرتب الصافي) المقدمة في إطار كلا النظامين للموظفين الذين تتشابه خلفياتهم من حيث سنوات الخدمة والأجور. وكانت نتائج الدراسة مشابهة إلى حد كبير للنتائج المبلغ عنها في عام ٢٠١٢. وقد استُعرضت في الدورة السابعة والثمانين للجنة، وأفاد الاستنتاج الذي جرى التوصل إليه أن نسب استبدال الاستحقاقات المقدمة بموجب نظام صندوق المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة لاتزال تضاهي الاستحقاقات المقدمة بموجب نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين ويحصل عليها الموظفون الذين يتقاضون أجوراً مماثلة.

٤- وقد اتفقت شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين مع توصيات الفريق العامل وأيدت التغييرات المقترحة إدخالها على جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. ولئن رحبت بالتغييرات المقترحة باعتبارها تساهم أيضاً في حل مشكلة تعاكس الدخل^١ المشار إليها في التقارير السابقة للجنة، فقد حذرت من تعرض استدامة صندوق المعاشات التقاعدية للخطر، وحثت على احترام الحقوق المكتسبة للموظفين وعلى تجنب أي أثر سلبي على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

٥- وفيما يتعلق بالمواءمة مع جدول المرتبات الموحد، وعملاً بتوصيات الفريق العامل، فضلت اللجنة استخدام معدل غير المعيلين (بدون بدل الزوج المُعال) بوصفه أساساً لوضع جدول موحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وللفئة الفنية والفئات العليا. ومن شأن ذلك أن يحقق مزيداً من التوافق مع روح إصلاح الأجور وأن يؤدي إلى مواصلة الحد من تعاكس الدخل، لأن معدلات غير المعيلين الواردة ضمن الجدول الموحد قد استُخدمت بالفعل في حساب مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من فئة الخدمات العامة. ويرد الجدول الموحد الموصى به من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المقرر استخدامه بالاقتران مع الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في المرفق الثاني من تقرير اللجنة. واتفقت اللجنة أيضاً على أن يستمر العمل بدورة استعراض خماسية السنوات للجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

٦- واستعرضت اللجنة كذلك الصيغة المستخدمة في حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين على رتب وفق مجموعة عناصر الأجر المنقحة. واتفقت أيضاً مع توصية الفريق العامل التي مفادها الإبقاء على الرجوع إلى أعلى درجة من الرتبة مد-٢ كما هو الحال حالياً، مع تقليل النسبة المئوية المطبقة على فارق المرتب الصافي بين مستويي الرتب الذي يزيد بموجبه الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للرتبة مد-٢ من ٩٠٪ إلى ٨٥٪ حتى يصل إلى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين

١ يشير مصطلح "تعاكس الدخل" إلى حالات يؤدي فيها الأجر الصافي نفسه الذي يتقاضاه الموظف في فئة الخدمة العامة أو أقل منه إلى الحصول على أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي أعلى من أجر الموظف في الفئة الفنية الذي يتقاضى أجراً صافياً معادلاً أو أعلى. وتنشأ هذه الحالة بسبب أن عنصر الضريبة الذي يُضاف إلى صافي أجر موظف فئة الخدمات العامة كان أعلى بكثير من عنصر الضريبة في حالة موظف الفئة الفنية الذي يتقاضى أجراً صافياً معادلاً أو أعلى.

غير المصنفين على رتب. واعتبر التخفيض تعديلاً ضرورياً لزيادة عدد الدرجات، من ست إلى عشر درجات، في الرتبة مد-٢ في جدول المرتبات الموحد.

٧- وأحاطت اللجنة علماً بتحليل الأثر المترتب على التغييرات المقترحة، بما في ذلك الآثار المالية المترتبة على المنظمات وعدد موظفي فئة الخدمات العامة الذين قد يتأثرون بالتغييرات في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. واعتُبر أن من المعقول توقع حماية المستويات الحالية من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين الذين لولا ذلك سيكونون على مستوى أدنى بعد تنقيح الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية بتطبيق شرط الحقوق المكتسبة على مستويات المعاشات التقاعدية للموظفين في فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين عند الاقتضاء. وفُدرت الآثار المالية المترتبة على التغييرات المقترحة في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من كلتا الفئتين بمبلغ ٣٨,٤ مليون دولار أمريكي في السنة، على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

قرارات اللجنة

٨- قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي: أن يستند الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة لجميع الفئات إلى معدلات غير المعيلين الواردة في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛ وأن ينقح الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، على النحو المبين في المرفق الثاني من تقرير اللجنة؛ وأن ينقح جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ونقاط حماية المرتبات لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، على النحو المبين في المرفق الثالث؛ وأن يحسب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين على رتب بالرجوع إلى أعلى درجة من الرتبة مد-٢ وأن ينقح عامل التسوية ليصبح ٨٥٪.

منحة نهاية الخدمة

٩- أوصت اللجنة في البداية بتطبيق منحة نهاية الخدمة في عام ١٩٧٦ على سبيل الاعتراف المعنوي بتوقع استمرار الخدمة الطويلة من جانب الموظفين العاملين بموجب عقود محددة المدة. واستعرضت الجمعية العامة التوصية في عام ١٩٧٦ وأعادت النظر فيها في عام ١٩٧٨، مع إيلاء اهتمام خاص للشروط التي تبرر دفع هذه المنحة. وطلبت الجمعية العامة من اللجنة الاضطلاع بمزيد من الدراسة لمشروعية هذه التوصية والعلاقة بين الموظفين المعيّنين لأجل طويل وأولئك المعيّنين لفترات محددة. وأعيد تقديم توصية في عام ٢٠٠٩، بعد مرور أربع سنوات على طرح وتنفيذ الإطار التعاقدى الجديد، الذي اعتمدته اللجنة في عام ٢٠٠٥. وعملاً بمقرر الجمعية العامة القاضي باستعراض المسألة في دورتها الحادية والسبعين، جددت اللجنة التوصية في عام ٢٠١٦، وطلبت الجمعية العامة منها إجراء تحليل شامل. وأشارت اللجنة إلى أن الإطار التعاقدى الذي اعتمد في ٢٠٠٥ ينص على التمييز بين التعيينات المؤقتة والمحددة المدة والمستمرة، مع الإشارة إلى التشابه بين الحد الأقصى من المبالغ التي تدفع بوصفها تعويض لإنهاء الخدمة وإنهاء الخدمة بالتراضي للموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة والمستمرة. ولن تستند منحة نهاية الخدمة إلى اشتراطات قانونية، بل إلى الممارسات الفضلى التي تدعم المبادرات المتصلة بواجب العناية التي تطلقها المنظمات لتشجيع مشاركة الموظفين. وتوضح دراسة أجريت عن الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومنظمات دولية أخرى أن مدفوعات نهاية الخدمة لا تُدفع للموظفين الذين يعملون لفترات محددة، لكن الموظفين الذين يتركون العمل بعد سنة واحدة من الخدمة المتواصلة يحصلون على إعانات بطالة. وقد وافقت اللجنة، بعد أن أشارت إلى طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٦٤/٧١ بإجراء تحليل شامل، على إجراء تنقيح لمعايير استحقاق الحصول على منحة نهاية الخدمة. وقد نُفذ ذلك بالتشاور مع أصحاب

المصلحة، مع مراعاة تفضيلات المنظمات واتحادات الموظفين، والتأكد من أن المعايير الجديدة ستكون متوافقة مع المسائل الأخرى الواردة في قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥.

قرارات اللجنة

١٠- قررت اللجنة أن توصي باستحداث منحة نهاية الخدمة باعتبارها شكلاً من أشكال المساعدة المالية للموظفين الذين يتركون المنظمة بعد خمس سنوات أو أكثر من الخدمة المستمرة بسبب انقضاء التعيينات المحددة المدة. وتلك المنحة منصوص عليها بالفعل في المادة ٣٧٥ من لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية.

إطار إدارة الموارد البشرية: تحديث بشأن التنوع والمساواة

١١- قررت اللجنة، في دوراتها السابقة، استعراض إطار الموارد البشرية على ضوء الاتجاهات والتغيرات التي طرأت على منظمات النظام الموحد، ومن ثم تحديث الإطار. وقد أدى ذلك إلى إبراز التنوع والمساواة بصورة أكبر في الإطار، وأدى، في نهاية المطاف، إلى تعزيز مفهوم التنوع الأوسع نطاقاً واستخدامه من جانب تلك المنظمات بوصفه نقطة مرجعية عند وضع السياسات المتعلقة بتنوع القوى العاملة. وقد رحب ممثلو الأمانة العامة للأمم المتحدة ومؤسسات النظام الموحد، وشبكة الموارد البشرية والموظفين بهذا التطور، وهو ما أدى إلى تشجيع زيادة استخدام مقاييس التنوع ونظم رصده من أجل الحفاظ على المسار الصحيح. ومع ذلك، ينبغي دائماً أن تكون الجدارة هي الاعتبار الرئيسي عند تعيين الموظفين داخل النظام الموحد للأمم المتحدة. ورغم أن اللجنة نوهت إلى أن اعتماد تعريف أوسع نطاقاً قد شجع على التنوع، وأن المنظمات قد وسعت وعمقت مناقشاتها المتعلقة بهذا الموضوع، وأن إجراءات إيجابية قد اتخذت في العديد من المجالات، فقد شددت على أنه لا ينبغي اعتبار التنوع عاملاً تفضيلاً لفئة دون أخرى.

قرارات اللجنة

١٢- قررت اللجنة الموافقة على إدراج عنصر لتنوع القوى العاملة في إطار إدارة الموارد البشرية، على النحو المبين في المرفق الخامس من تقريرها.

الفصل الرابع من تقرير اللجنة

شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٣- وافقت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤٤/٧٠، على جدول موحد للمرتبات، يبدأ العمل به اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، وينبغي تحديثه ليعكس أي تعديلات قد تطرأ على المرتبات المرجعية المتخذة أساساً للمقارنة خلال الفترة بين الموافقة على جدول المرتبات وتنفيذه. ومن ثم، كان من الضروري النظر في التغيرات الحاصلة في النقاط المرجعية لمرتبات موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، استناداً إلى المرتبات المقررة للموظفين الذين ليس لهم معالون من الدرجة الأولى.

١٤- وأبلغت اللجنة بأن زيادة قدرها ١,٤٪ قد أدخلت في الجدول الأساسي العام لمرتبات الخدمة المدنية اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وإضافةً إلى ذلك، أدخلت تغييرات طفيفة في جداول الضرائب ومبلغ الإعفاء من ضريبة الدخل الشخصي على المستوى الاتحادي لعام ٢٠١٨.

قرار اللجنة

١٥- قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بأن توافق اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ على الجدول المنقح الموحد للمرتبات الأساسية/الدنيا ونقاط حماية المرتبات المحدثة للفئة الفنية والفئات العليا، على النحو الوارد في المرفق السادس من تقرير اللجنة. ويعكس هذا التحديث التعديل البالغة نسبته ١,٨٣٪ التي أدخلت على جدول المرتبات الموحد الذي سبق أن وافقت عليه الجمعية العامة، والتي ستنفذ عن طريق زيادة المرتب الأساسي مع خفض متناسب مع الزيادة في نقاط مضاعف تسوية مقر العمل، مما يؤدي إلى عدم إحداث أي تغيير في صافي الأجر المقبوض.

تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

١٦- واصلت اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة، استعراض 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 تنتبع اللجنة سنوياً ما يحدث من تغييرات في مستويات أجور الخدمتين المدنيتين.

١٧- وقد أبلغت اللجنة بأنه، استناداً إلى التغييرات التي حدثت في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة، فإن هامش الأجر الصافي لعام ٢٠١٨ قد بلغ ١١٤,٤ حسبما تقيد التقديرات.

قرارات اللجنة

١٨- قررت اللجنة: إبلاغ 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 قد بلغ حسب التقديرات ١١٤,١ للسنة التقويمية ٢٠١٨؛ ومواصلة رصد مستوى الهامش واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في إطار تطبيق نظام تسوية مقر العمل، في حالة الوصول إلى هامش التدخل ١١٣ أو ١١٧ في عام ٢٠١٩.

بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستويات

١٩- أجرت اللجنة آخر استعراض لها للبذل في عام ٢٠١٠. وفي عام ٢٠١٧، استعرضت المنهجية وقررت الإبقاء عليها، على أن تظل قيد الاستعراض. وفي إطار المنهجية الحالية، يستند بذل إعالة الأولاد إلى الدخل المرجعي المناظر لـ ف-٤/ المستوى السادس في ثمانية مواقع بها مقر عمل. ومن أجل موازنة عملية الحساب مع هيكل المرتبات الموحد الجديد في غياب معدل المعيلين الذي كان يُحسب على أساسه البذل في الماضي، أجريت مجموعتان من الدراسات. فاستندت الأولى إلى جدول المرتبات الموحد، إضافةً إلى بدل الزوج المعال، بينما استندت الأخرى إلى الجدول الموحد دون غيره. وأشارت اللجنة إلى أن إدراج بدل الزوج المعال في حساب بذل إعالة الأولاد يحدد المستوى بالرجوع إلى بدل استحقاقات الأطفال التي يتقاضاها الزوجان، في حين أن استنادها في الوقت نفسه إلى الجدول الموحد دون غيره إنما يراعي الاستحقاقات التي يتقاضاها الوالد الوحيد.

وبما أن مجموعة عناصر الأجر الجديدة تتضمن بالفعل بدل منفصل للآباء الوحيدين، فلن يكون من المناسب أن يعكس بدل إعالة الأطفال ذلك الوضع. ولما كانت استحقاقات الأطفال قد زادت في خمسة من المواقع المرجعية الثمانية التي خضعت للاستعراض، فقد قررت اللجنة تعديل الزيادة نسبياً بمعدل من خمسة إلى ثمانية. وللد من هيمنة مراكز العمل الأكبر حجماً، أعطيت أوزان متساوية للمواقع المرجعية في عملية التعديل. وسيؤدي تطبيق هذا النهج إلى بلوغ بدل إعالة الأطفال ٣٦٦٦ دولاراً أمريكياً في السنة، في حين تُقدّر الآثار المالية ب ٢٦,٨ مليون دولار أمريكي. وتعزى تلك الزيادة الكبيرة إلى عدم تعديل البديل منذ عام ٢٠١٠.

قرارات اللجنة

٢٠- قررت اللجنة بأن توصي الجمعية العامة بتعديل بدل إعالة الأولاد، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، إلى ٣٦٦٦ دولاراً أمريكياً في السنة بدلاً من ٢٩٢٩ دولاراً أمريكياً؛ وزيادة بدل إعالة الأطفال ذوي الإعاقة إلى ٧٣٣٢ دولاراً أمريكياً بدلاً من ٥٨٥٨ دولاراً أمريكياً؛ وزيادة بدل المعالين من الدرجة الثانية إلى ١٢٣٨ دولاراً أمريكياً بدلاً من ١٠٢٥ دولاراً أمريكياً؛ وتخفيض قيم بدلات الإعالة بمقدار أي مدفوعات مباشرة يحصل عليها الموظف من إحدى الحكومات فيما يتعلق بالمعالين.

٢١- وتوصي اللجنة أيضاً بتحويل قيمة البديل بدولار الولايات المتحدة إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة في تاريخ التنفيذ، ليظل دون تغيير إلى حين إجراء الاستعراض التالي من الاستعراضات التي تُجرى كل سنتين.

تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً (دراسة نوبلمير): المرحلة الأولى

٢٢- تقوم اللجنة، وفقاً للولاية الموكلة إليها بموجب قرار الجمعية العامة ١٩٨/٤٤، بإجراء دراسات دورية لتحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً. وهذه العمليات، التي يشار إليها بدراسات نوبلمير، تمثل مقارنة بين مجموعات عناصر الأجر في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية التي يمكن اتخاذها بديلاً لأساس المقارنة المعمول به حالياً في النظام الموحد للأمم المتحدة. ووفقاً للمنهجية المكونة من مرحلتين التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ١٩١/٤٦ ألف، تُختار مجموعة من أجهزة الخدمة المدنية الوطنية الممكن اتخاذها كأساس للمقارنة استناداً إلى المعايير المحددة المتعلقة بمستوى الأجور والحجم والتشابه الهيكلي مع النظام الموحد. فتُجرى المقارنة بين أجهزة الخدمة المختارة أولاً على أساس صافي الأجر النقدي (المرحلة الأولى)، ثم على أساس الأجر الإجمالي (المرحلة الثانية) إذا لزم الأمر. ومنذ عام ١٩٩٥، تُستكمل دراسات نوبلمير بعمليات مضاهاة مرجعية بين النظام الموحد والمنظمات الدولية الأخرى.

٢٣- وقد استعرضت اللجنة، في دورتها السادسة والثمانين المعقودة في آذار/مارس ٢٠١٨، نتائج المرحلة الأولى من دراسة نوبلمير. وقامت على وجه التحديد بدراسة أجهزة الخدمة المدنية الوطنية التالية التي اختيرت باستخدام المعايير المعمول بها: بلجيكا وكندا وفرنسا وألمانيا وهولندا والنرويج. وأظهرت نتائج المقارنة بين صافي الأجر النقدي (معدلاً لمراعاة فروق تكلفة المعيشة وأسعار الصرف) في أجهزة الخدمة المدنية هذه وفي جهاز الخدمة المدنية المتخذ حالياً كأساس للمقارنة في النظام الموحد، ألا وهو جهاز الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، أن الأخير هو أعلى جهاز خدمة مدنية من حيث أجور موظفيه.

٢٤- وسلمت اللجنة بأن إجراء المرحلة الثانية من شأنه أن يؤدي إلى ضرورة تعديل النتائج، لكنها اتفقت على أنه من غير المحتمل سد الفجوات الكائنة في الأجور النقدية الصافية في ظل أساس المقارنة الحالي. وجرى

التذكير في هذا السياق بعدم حدوث أي تغير كبير، في دراسة عام ٢٠٠٦، عندما أجريت تحليلات المرحلة الثانية بلجيكا، إزاء فجوة الأجور مقارنةً بنتائج المرحلة الأولى.

٢٥- وفيما يتعلق بعمليات المضاهاة المرجعية مع المنظمات الدولية الأخرى لغرض قياس قدرة النظام الموحد على منافستها، نوقشت جدوى هذه الدراسات وأبديت آراء متباينة بهذا الخصوص. فقد تساءل بعض الأعضاء عن ضرورة إجراء عمليات المضاهاة هذه بما أنها ليست جزءاً من دراسات نوبلمير من المنظور الإجرائي. وأشار آخرون إلى أن عمليات المضاهاة هي عمليات مأذون بها من الجمعية العامة، وأنها أوجدت الخلفية السياقية لهذه الدراسات على ضوء ما تشهده المنظمات الدولية من تطور وما لها من تأثير متنام في سوق العمل العالمية.

٢٦- وفي هذا السياق، أبلغت اللجنة بوجود دراسة خارجية في مجال مقارنة المقاييس المرجعية أطلقت مؤخراً، ويُتوقع أن يشارك فيها العديد من المنظمات الدولية والإقليمية. وتشمل الدراسة إنشاء درجات للرتب المتعادلة تضم وظائف النظام الموحد ووظائف المنظمات المشاركة الأخرى لأغراض مقارنة الأجور. ومن المتوقع أن تصبح نتائج الدراسة متاحة في عام ٢٠١٩. ورأت اللجنة بناءً على ذلك أنه يمكن استعراض مسألة عمليات المضاهاة المرجعية على ضوء تلك النتائج.

قرارات اللجنة

٢٧- قررت اللجنة عدم الانتقال بدراسة نوبلمير الحالية إلى المرحلة الثانية، مع ملاحظة أن مقارنات المرحلة الأولى بينت أن أساس المقارنة الحالي هو الذي يدفع أعلى مستوى للأجر النقدي وأن النسب المئوية للفروق بينه وبين أجهزة الخدمة المدنية الوطنية الأخرى تبدو أكبر من أن يكون من الوارد أن تزول في المحصلة عند إدخال العناصر الأخرى في المعادلة، وبالتالي يتم الإبقاء على أساس المقارنة الحالي.

٢٨- وقررت اللجنة أيضاً الرجوع إلى مسألة عمليات المضاهاة المرجعية مع المنظمات الدولية الأخرى عقب تلقي نتائج دراسة عام ٢٠١٩ الخاصة بمقارنة المقاييس المرجعية والتي تضم العديد من المنظمات الدولية والإقليمية، بما في ذلك مجموعة البنك الدولي والمنظمات المنسقة والاتحاد الأوروبي.

المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

٢٩- أبلغت اللجنة تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، ونظرت في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الأربعين. وتضمن التقرير توصيات قدمها خبير استشاري خارجي مستقل فيما يتعلق بعملية استعراض نظام تسوية مقر العمل، فضلاً عن عدة مسائل تتعلق بالعنصر الخاص بالسكن في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وقررت اللجنة أن تؤيد التوصيات الواردة في تقرير الخبير الاستشاري المستقل فيما يتعلق بالمجالات التي يمكن أن يتم فيها تحسين المنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل. وتحقيقاً لهذه الغاية، وضعت أمانة اللجنة خطة إدارة مشاريع من أجل إجراء استعراض شامل للمنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل، بالتعاون مع المنظمات واتحادات الموظفين، وهو ما أقرته اللجنة في دورتها السابعة والثمانين إلى جانب دعوة جميع أصحاب المصلحة إلى التعاون الفعال. وقررت اللجنة كذلك إنشاء فريق عامل لإجراء استعراض للقواعد التنفيذية التي تنظم تحديد مضاعفات تسوية مقر العمل، وفرقة عمل معنية باستعراض الإطار المفاهيمي للرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وشددت على أن الهدف من الاستعراض هو تنقيح منهجية نظام تسوية مقر العمل والقواعد العملية من أجل تحسين دقة تسويات المرتبات وزيادة ثباتها وإمكانية التنبؤ بها. وهذا الاستعراض، إضافة إلى عنصر السكن، سيناقش في الاجتماع المقبل للجنة الاستشارية في أوائل عام ٢٠١٩.

الفصل الخامس من تقرير اللجنة

شروط خدمة الموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وغيرهم من الموظفين المعيّنين محلياً

استعراض منهجيات استقصاء الأجور

٣٠- يحدد النظام الأساسي للجنة ما عليها من مسؤوليات فيما يتصل بتحديد المرتبات للموظفين المعيّنين محلياً. فالمادة ١٠ (أ) تنص على أن تقدم اللجنة توصيات إلى الجمعية العامة بشأن المبادئ العامة المتبعة في تحديد شروط خدمة الموظفين، والمادة ١١ (أ) تنص على قيام اللجنة بتحديد الوسائل التي يتم بها تطبيق هذه المبادئ. وتنص المادة ١٢ على قيام اللجنة بالتثبت من الحقائق ذات الصلة بجدول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً، وتقديم توصيات بخصوص جداول المرتبات هذه.

٣١- ولتأدية هذه المهام، وضعت اللجنة منهجيتين تطوّرتا حتى أصبحتا ما يعرف بالمنهجية الأولى المطبقة في المقر وفي مراكز العمل المماثلة، والمنهجية الثانية المطبقة في سائر مراكز العمل. ولكي تتأكد اللجنة من كفاءة وفعالية منهجيتها، قامت باستعراض للخبرات المكتسبة والدروس المستفادة في نهاية كل جولة من جولات استقصاء الأجور في المقر.

٣٢- وعند الانتهاء من الجولة السابعة لاستقصاء الأجور في مواقع المقار، قررت اللجنة إطلاق عملية استعراض لمنهجيات استقصاء أجور فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً. وطلبت أمانة اللجنة من أصحاب المصلحة جمع المعلومات عن المشاكل التي صودفت أثناء إجراء استقصاءات الأجور وتقديم توصيات أولية بشأن كيفية معالجتها. وجرى تلخيص المشاكل التي حددتها المنظمات واتحادات الموظفين ولجان استقصاءات الأجور المحلية في المقار في قائمة المسائل العامة والشواغل المحددة عُرضت على اللجنة للنظر فيها، إلى جانب خريطة الطريق المقترحة للاستعراض.

قرارات اللجنة

٣٣- قررت اللجنة أن الإحاطة علماً بالقائمة الأولية للمسائل وإنشاء فريق عامل يتألف من أعضاء في اللجنة، وعدد أقصاه ستة من ممثلي المنظمات، وعدد أقصاه ستة من ممثلي اتحادات الموظفين، ويتلقى المساعدة من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وستتمثل مهمة الفريق في ما يلي: تحليل واستكشاف المشاكل التي تم التعرف عليها خلال الجولة السابعة من استقصاءات الأجور واقتراح الحلول لتلك المشاكل، لكي تنتظر فيها اللجنة؛ واستعراض سبل الحصول على البيانات المطلوبة، بما في ذلك إمكانية شراء البيانات من المصادر الخارجية؛ ودراسة مسألة التمثيل الكافي في الخدمة المدنية الوطنية؛ ودراسة تطبيق كلتا المنهجيتين للتأكد من كون المنهجية المختارة متوافقة مع ظروف سوق العمل المحلية، ومن تحقق المساواة في معاملة الموظفين الموجودين في مواقع متماثلة؛ واقتراح تنقيحات لإدخالها على نص كل من المنهجيتين وفقاً لذلك؛ وتقديم مقترحاته إلى اللجنة في دورتها الثامنة والثمانين؛

٣٤- وقررت اللجنة كذلك العودة إلى المخطط الزمني للاستعراض في دورتها الثامنة والثمانين.

الفصل السادس من تقرير اللجنة

شروط الخدمة في الميدان: مراكز العمل ذات الظروف المنطوية على مشقة بالغة

٣٥- في الدورة الخامسة والثمانين للجنة، وأثناء مناقشتها لمنهجية تصنيف مراكز العمل من حيث المشقة، أثارت المنظمات الميدانية المشاركة في شبكة الموارد البشرية مسألة مراكز العمل المصنفة في فئة المشقة دال أو هاء وليست مصنفة من مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة. وناقشت اللجنة مسألة ما إذا كان يمكن للمنظمات أن تتيح بعض المرونة للموظفين في تلك المواقع، بحيث يكون للموظف خيار أن يصطحب أسرته فيحصل على البدلات المتعلقة باستقرار الأسرة في الموقع، أو خيار ألا يصطحب أسرته فيتقاضى عوضاً عن ذلك البديل الخاص بالخدمة بدون اصطحاب الأسرة. ورأت اللجنة أيضاً أنه يمكن للمنظمات أن تتناول تلك النواحي جنباً إلى جنب مع المبادرات الأخرى المتصلة بواجب العناية.

٣٦- واستعرضت اللجنة، في دورتها السادسة والثمانين، تقريراً مقدماً من شبكة الموارد البشرية عن مراكز العمل المصنفة في فئة المشقة دال أو هاء وليست مصنفة من مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة. وفي ذلك التقرير، أوضحت الشبكة المسؤولية الملقاة على عاتق مؤسسات منظومة الأمم المتحدة كأرباب عمل فيما يتعلق بواجب تقديم العناية للموظفين وأسرهم؛ وقررت: أن تطلب مزيداً من البيانات من شبكة الموارد البشرية بشأن مسألة الانفصال عن الأسرة في مراكز العمل الصعبة غير المصنفة كمراكز عمل دون اصطحاب الأسرة؛ وأن تتم دراسة هذه المسألة بواسطة فريق عامل.

٣٧- وفي دورتها السابعة والثمانين، استعرضت اللجنة تقرير الفريق العامل، الذي اجتمع في حزيران/يونيو ٢٠١٨ لدراسة وثائق وعروض شتى، وهو ما اشتمل على رؤية كلية لمجموعة عناصر الأجر في الميدان؛ ونبذة عن تاريخ شروط الخدمة الميدانية والحالة الراهنة والمسائل التي أثارتها المنظمات؛ وعملية تصنيف مراكز العمل من حيث المشقة وإعطاء المواقع صفة مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة؛ والمعلومات الإضافية المقدمة من المنظمات من خلال الدراسة الاستقصائية؛ وبعض الممارسات الخارجية.

٣٨- ونظرت اللجنة في الخيارات التي طرحها الفريق العامل وناقشت اللجنة ما إذا كان ينبغي معاملة الانفصال عن الأسرة في مراكز العمل من الفئتين دال و هاء على أنه انفصال طوعي أو غير طوعي؛ وبعبارة أخرى، ما إذا كان ينبغي منع الموظفين من اصطحاب مُعالِيهم المستوفين لشروط الاستحقاق، أو ما إذا كان من الممكن منح الموظفين خيار اصطحاب أسرهم أم لا.

٣٩- ولاحظت اللجنة أيضاً أن الموظفين الذين يخدمون في مراكز العمل المصنفة في فئة المشقة دال و هاء غير المصنفة كمراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة يواجهون خياراً صعباً بين اصطحاب أسرهم للعيش في ظروف صعبة أو إبقائها في موقع مستقل، الأمر الذي ينطوي على بعض التكاليف، إضافة إلى الانفصال عن أسرهم؛ واعتبرت أيضاً أن بعض الاعتراف بالتكاليف الإضافية التي ينطوي عليها الاحتفاظ بالأسرة في مكان منفصل سيكون مناسباً في الحالات التي يختار فيها الموظفون عدم اصطحاب أسرهم في ظل الظروف الصعبة في مراكز العمل هذه. ورأت اللجنة أن مبلغاً أقل من مبلغ بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة سيكون مناسباً في تلك الحالات، مع مراعاة أن يظل خيار اصطحاب الأسر متاحاً للموظفين عند قبول التعيين في مراكز العمل تلك.

قرارات اللجنة

٤٠- قررت اللجنة: أن يُترك للموظف خيار اصطحاب مُعالِيهِ المستوفين لشروط الاستحقاق إلى مراكز العمل المصنفة ضمن مستويات المشقة دال أو هاء غير المحددة على أنها مراكز عمل بدون اصطحاب الأسرة؛ وأن تلبى الحاجة التي أعربت عنها المنظمات واتحادات الموظفين من خلال توفير مبلغ مخفض من بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، بقيمة ١٥ ٠٠٠ دولار أمريكي في السنة، للموظفين ومُعالِيهِم المستوفين لشروط الاستحقاق لمساعدتهم على تحمل تكاليف إبقاء مُعالِيهِم في أماكن أخرى؛ وأن يُمنح المبلغ المذكور أعلاه للموظف الذي يطلب هذا البديل عند قبول التعيين في مركز العمل من الفئتين دال أو هاء غير المحددة على أنها مراكز عمل بدون اصطحاب الأسرة بدلاً من خيار اصطحاب مُعالِيهِم المستوفين لشروط الاستحقاق إلى مركز العمل؛ وألا يُدفع هذا البديل لأي مُعالٍ مستوفٍ للشروط لم يصطحب إلى مركز العمل؛ وأن يُستعرض البديل بعد التنفيذ الكامل لمنهجية تقييم المشقة المنقحة عند الانتهاء من الدورة في عام ٢٠١٩.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٤١- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =