

## مجلس التنمية الصناعية

### الدورة السادسة والأربعون

فيينا، ٢٦-٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨

البند ١٣ من جدول الأعمال المؤقت

شؤون العاملين

## شؤون العاملين

### تقرير من المدير العام

تماشياً مع البندين ١٣-٣ و ١٣-٤ من النظام الأساسي للموظفين، تقدم هذه الوثيقة معلومات عن الشؤون ذات الصلة بالعاملين في الأمانة، والتطورات في النظام الموحد والتعديلات التي أدخلت على النظامين الإداري والأساسي للموظفين. ويكمل هذا التقرير المعلومات الواردة في تقرير اليونيدو السنوي ٢٠١٧ (IDB.45/2)، الفصل ٥، والتذييلان (ط) و(ي)). ولأغراض التوفير في التكلفة، أُدرجت مرفقات هذا التقرير في ورقة غرفة اجتماعات (IDB.46/CRP.6) تصدر في وقت إصدار هذه الوثيقة.

## المحتويات

### الفقرات الصفحة

٢	٤-١	.....	أولاً- التطورات في الشؤون ذات الصلة بالعاملين
٢	١١-٥	.....	ثانياً- التطورات في النظام الموحد التي تؤثر في النظامين الأساسي والإداري لموظفي اليونيدو
٤	١٨-١٢	.....	ثالثاً- مسائل ذات صلة بالنظام الإداري للموظفين
٥	١٩	.....	رابعاً- الإجراءات المطلوب من المجلس اتخاذه

لدواعي التوفير، لم تُطبع هذه الوثيقة. لذا، يُرجى من أعضاء الوفود التكرم بإحضار نسخهم من الوثائق إلى الاجتماعات.



## أولاً- التطورات في الشؤون ذات الصلة بالعاملين

### التوظيف

- ١- تماشياً مع القرار الذي اتخذته المدير العام، تمت الموافقة على ٤٤ وظيفة في شعبة خدمات إدارة المباني، من أجل التوظيف من خارج المنظمة، بغية استخدام موظفين في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري. وحتى أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، تم تأمين موظفين لعشرين وظيفة من هذه الوظائف، ومن المزمع إتمام الإجراءات النهائية لسبع وظائف أخرى بحلول نهاية العام الحالي. وتوجد ١٠ مناصب وظيفية من الفئة الفنية قيد إجراءات التوظيف، ٨ منها في مديرية تطوير البرامج والتعاون التقني. ومنذ بداية عام ٢٠١٨، أُعلن عن ٤٩ منصباً وظيفياً، ١٤ منها أُعلن عنها داخلياً، و٣٥ منها خارجياً.
- ٢- ومنذ ١٠ أيار/مايو ٢٠١٧ (IDB.45/17)، وافق المدير العام على ٢٣ تعييناً وإعادة تعيين في مناصب لموظفين كبار. ومنذ استهلال برنامج الخبراء الشركاء في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، بلغ عدد الذين يعملون لدى اليونيدو من الخبراء الشركاء ١٢ خبيراً شريكاً من بلدين، ١٠ منهم من الصين واثنان من تركيا. وجميعهم أُلحقوا بمقر اليونيدو الرئيسي، ولم يلحق أي منهم بالميدان، حتى الآن.

### إعداد خطة عمل اليونيدو للتكافؤ بين الجنسين

- ٣- من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الملاك الوظيفي، وتماشياً مع استراتيجية الأمين العام بشأن التكافؤ بين الجنسين ومع التوصية ٨ الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2017/1) المعنون: استعراض التنظيم والإدارة في اليونيدو، وضعت اليونيدو خطة عمل التكافؤ بين الجنسين (للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٣). وتُعرض تفاصيل خطة العمل في الوثيقة IDB.46/20.
- ٤- وتستفيد خطة العمل من أفضل الممارسات المتبعة في الأمم المتحدة، ومن المشاورات مع إدارة اليونيدو وموظفيها. وهي تبين بإجمال اثنين من المجالات المستهدفة، وهما '١' إزالة العقبات التي تعترض توظيف النساء واستبقائهن في الملاك الوظيفي وترقيتهن وتنقلهن؛ و'٢' هئية بيئة عمل تمكينية، بعدة سبل ومنها تحسين الإنتاجية والرفاه لجميع العاملين في اليونيدو من خلال تعزيز التنوع والتطور الوظيفي وتوفير ترتيبات العمل المرنة، والسياسات العامة الملائمة للأسرة.

## ثانياً- التطورات في النظام الموحد التي تؤثر في النظامين الأساسي والإداري لموظفي اليونيدو

### شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

- ٥- استحدثت الجمعية العامة مفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بموجب قرارها ٤٤/١٩٨ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩، القسم أولاً-حاء. وقد وضع الجدول بالرجوع إلى جدول مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية في واشنطن العاصمة. وتجري تعديلات

دورية على الجدول بالاستناد إلى مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة بالمرتبات المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، باستثناء أي أجر محدد على أساس المنطقة المحلية. وتطبق التعديلات بواسطة الطريقة المتبعة في دمج نقاط تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي/الأدنى، أي زيادة المرتب الأساسي مع تخفيض تسوية مقر العمل بما يتكافأ مع تلك الزيادة.

٦- ثم وافقت الجمعية العامة بموجب قرارها ٢٥٥/٧٢ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ على جدول المرتبات الموحد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا التي تتبدى فيها زيادة بنسبة ٠,٩٧ في المائة (المرفق الأول).

٧- وقد طُبّق جدول المرتبات المنقح على أساس "لا خسارة/لا مكسب". وهذا يعني أنه كان مصحوباً بتخفيض مقابل في مضاعفات تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل. علماً بأن تكلفة تنفيذ قرار الجمعية العامة لا تُذكر، وهي مشمولة في الاعتمادات المرصودة لذلك الغرض في برنامج وميزانيتي اليونيدو للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (IDB.45/5).

### تطور هامش الأجر الصافي

٨- بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة للجنة الخدمة المدنية الدولية، تستعرض اللجنة العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي سلك الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض تتابع اللجنة مسار ما يطرأ في مستويات أجور سلكي الخدمتين المدنيتين؛ وعندما يحدث أن يكون هامش الأجر واقعاً خارج المدى المستقر (١١٣-١١٧)، تبادر إلى اتخاذ ما يلزم من إجراءات لتقريبه إلى النقطة الوسطى المستحسنة البالغة ١١٥ نقطة. وقد لاحظت اللجنة أن هامش صافي الأجر المقدّر لعام ٢٠١٧ بلغ ١١٣,٧ نقطة.

### مسائل تتعلق بتسوية مقر العمل

٩- نوهت الجمعية العامة بالجهود التي تبذلها اللجنة لتحسين نظام تسوية مقر العمل، وطلبت إلى اللجنة أن تواصل جهودها الرامية إلى تحسين هذا النظام من أجل التقليل إلى أدنى حد من أي فجوات بين الأرقام القياسية للأجور والأرقام القياسية لتسوية مقر العمل، وأن تنظر في إمكانية العملية لزيادة تواتر عمليات استعراض تصنيفات تسوية مقر العمل في مراكز العمل.

١٠- ولاحظت الجمعية العامة بقلق بالغ أن بعض المنظمات قرّرت عدم تنفيذ قرارات اللجنة بخصوص نتائج استقصاءات تكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦، ومن ثمّ فقد طلبت الجمعية أيضاً إلى اللجنة أن تقدم تقريراً في موعد لا يتجاوز انعقاد الدورة الرابعة والسبعين للجمعية، في خريف عام ٢٠١٩، عن تنفيذ قرارات اللجنة بخصوص نتائج استقصاءات تكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦، بما في ذلك أي تبعات مالية.

## الفريق العامل المعني بنظام التأمين الصحي على نطاق المنظومة

١١- طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤٤/٦٨، إلى الأمين العام الاضطلاع بدراسة استقصائية لخطط الرعاية الصحية الحالية للموظفين العاملين والمتقاعدين ضمن منظومة الأمم المتحدة، لاستكشاف جميع الخيارات الممكنة لزيادة الكفاءة واحتواء التكاليف في هذه الخطط. وقد شكّل فريق عامل تابع لوكالات منظومة الأمم المتحدة، وقام بتحليل ٢٣ خطة للتأمين الصحي على نطاق المنظومة، تشمل ١٦٦ ٤٠١ شخصاً، من الموظفين العاملين والمتقاعدين. وقد أعدّ الفريق العامل مجموعة من التوصيات. وسوف يجيل الأمين العام التوصيات إلى الجمعية العامة للنظر فيها.

## ثالثاً- مسائل ذات صلة بالنظام الإداري للموظفين

### جدول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة (التذييل ألف للنظام الإداري للموظفين)

١٢- وفقاً لمبدأ فليمنغ، يجب أن تكون أجور موظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من شروط العمل متطابقة مع أفضل المعروض منها في مركز العمل. وقد ذُكر هذا المبدأ لأول مرة في عام ١٩٤٩، ويُطبق من خلال الاستقصاءات المحلية للمرتبات التي تضطلع بها لجنة الخدمة المدنية الدولية دورياً في جميع مراكز العمل. وفي الفترات الفاصلة بين الاستقصاءات للمرتبات، يخضع جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة لتعديلات مؤقتة، تُحسب على أساس التحركات الحاصلة في مؤشر الأجور أو الأسعار المناسب للأوضاع أو على أساس توليفة من المؤشرات.

١٣- وقد أُجري آخر استقصاء في فيينا في نيسان/أبريل ٢٠١٧، ووافقت عليه لجنة الخدمة المدنية الدولية في تموز/يوليه ٢٠١٧. وجسّدت في جدول المرتبات الزيادة الناتجة عنه والبالغة ٣,٣ في المائة، وطُبقت على مرحلتين. فأماً المرحلة الأولى، فقد دُفع فيها بمفعول رجعي اعتباراً من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ التعديل المؤقت بنسبة ١,٤ في المائة بشأن عام ٢٠١٦، الذي كان قد احتُجز في انتظار نتائج استقصاء لجنة الخدمة المدنية الدولية، (المرفق الثاني). وأماً المرحلة الثانية، فقد دُفعت فيها بمفعول رجعي اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١٧، الزيادة المتبقية (المرفق الثالث)، أي الشهر المرجعي للاستقصاء.

١٤- وفيما يتعلق بالزيادة الإجمالية في التكاليف تحت بند المرتبات وما يتصل بها من التكاليف العامة للموظفين من فئة الخدمات العامة في المقر فقد أمكن استيعابها في إطار اعتمادات الميزانية الحالية. ونتيجة لاستقصاء المرتبات لعام ٢٠١٧، نُقّحت أيضاً البدلات الخاصة بالإعالة واللغات لموظفي فئة الخدمات العامة (المرفق الثالث).

### التعديل المؤقت لجدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة لعام ٢٠١٨

١٥- لما كان الاستقصاء المذكور أعلاه قد أُجري في نيسان/أبريل ٢٠١٧، فقد استُعرض التعديل المؤقت التالي لمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة ونُفذ في نيسان/أبريل ٢٠١٨. ووفقاً للبند ٥-٦ (أ) من النظام الأساسي للموظفين وللقاعدة ١٠٦-١٠١ (ب) من النظام الإداري

للموظفين، وتماشياً مع الإجراء المستقر بشأن التعديلات المؤقتة، عدّل جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة العاملين في فيينا بنسبة ١,٩ في المائة اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١٨.

١٦- وهذا التعديل يأخذ في الحسبان التغيرات في الأسعار الاستهلاكية ومؤشرات الأجر ذات الصلة على مدى فترة اثني عشر شهراً. وسوف يُطبّق جدول المرتبات الجديد على جميع موظفي فئة الخدمات العامة العاملين في فيينا (المرفق الرابع).

### جدول الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

١٧- التذييل جيم للنظام الإداري للموظفين. وفقاً للمادة ٥١ (ب) من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ينبغي تعديل جدول الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي في التاريخ ذاته الذي يعدّل فيه صافي أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا (المرتبة الأساسي زائداً تسوية مقر العمل) الذين يعملون في نيويورك.

١٨- واعتباراً من ١ شباط/فبراير ٢٠١٨، نَحَّ مَضاعف تسوية المقر المطبّق على نيويورك من ١-٦٦ إلى ٩-٦٦. وبناء على ذلك، أصدرت لجنة الخدمة المدنية الدولية الجدول المنقّح للأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي، الوارد في المرفق الأول بهذه الوثيقة، والساري اعتباراً من ١ شباط/فبراير ٢٠١٨. وقد أدخلت مخصّصات مالية كافية في ميزانية الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (IDB.45/5).

## رابعاً- الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذه

١٩- لعلّ المجلس يودُّ أن يحيط علماً بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة.