

# منظمة الصحة العالمية



م ١٩/١٠٣

٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨

EB103/19

المجلس التنفيذي

الدورة الثالثة بعد المائة

البند ٧ من جدول الأعمال المؤقت

## تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

### تقرير من الأمانة

١- يقدم التقرير السنوي الرابع والعشرون للجنة الخدمة المدنية الدولية<sup>١</sup> الى المجلس التنفيذي عملاً بأحكام المادة ١٧ من النظام الأساسي للجنة<sup>٢</sup>. والمجلس مدعو للاحاطة علماً بتقرير اللجنة؛ وقد تم تلخيص أهم جوانبه في الجدول المرفق.

٢- وتنظر الجمعية العامة للأمم المتحدة في التقرير أثناء دورتها الحالية. وتشترط مقررات الجمعية العامة بشأن توصيات اللجنة أن يتم ابلاغ المجلس على نحو مستقل بأي تنقيحات قد يتم اجراءؤها لللائحة موظفي منظمة الصحة العالمية<sup>٣</sup>. وبما أن المواضيع ذات الصلة هنا هي المرتبات الأساسية/ الدنيا، وبدلات الاعالة، ومنحة التعليم، فانه لا يتم التطرق إليها في هذه الوثيقة.

١ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثالثة والخمسون: الملحق رقم ٣٠ (A/53/30) (يوزع على أعضاء المجلس التنفيذي فقط).

٢ السجلات الرسمية لمنظمة الصحة العالمية، رقم ٢٢٦، ١٩٧٥، الصفحة ٦٧، (النص الانكليزي).

٣ الوثيقة م ٢٠/١٠٣.

الاستنتاجات الرئيسية التي خلصت إليها لجنة الخدمة المدنية الدولية: ١٩٩٨

التعليقات	تاريخ بدء السريان	الاجراءات	الموضوع
طلبت اللجنة من أمانتها استكشاف الحلول لمشكلة مستويات الهامش الشديدة الانخفاض لأعلى الرتب في النظام الموحد.	١ كانون الثاني/ يناير الى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨	الهامش المتوقع (المقدر) ١١٤,٨١.  يتعين تعليق المقارنات السنوية بين الأجور في الولايات المتحدة وألمانيا؛ وستعمد دراسة من المزمع اجراءها في عام ٢٠٠١ الى البحث عن أساليب جديدة بهذا الصدد.	مقارنة مرتبات الفئة المهنية والفئات العليا  (أ) تطور الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية في الولايات المتحدة والأجر الصافي لموظفي منظومة الأمم المتحدة  (ب) مقارنة بين الخدمة المدنية في الولايات المتحدة والخدمة المدنية الألمانية
تعدل المبالغ الممنوحة للموظفين المعيّنين محليا وقت اجراء مسوحات المرتبات. وسيتم استعراض المستويات بالنسبة لجميع الموظفين مرة أخرى في عام ٢٠٠١.	حزيران/ يونيو ١٩٩٨	زيادة المبلغ للموظفين المعيّنين دوليا الى ١٠٠٠ دولار شهريا.	بدل الخطر
	لا ينطبق	أبلغت لجنة الخدمة المدنية الدولية الجمعية العامة، كما سبقت الاشارة اليه في دراسة سابقة لهذه المسألة، أن صعوبات تقنية وقانونية وادارية معقدة تحول في الوقت الراهن دون وضع رقم قياسي لتسوية مقر العمل في جنيف يمثل تمثيلا كاملا لجميع الموظفين العاملين في مركز العمل هذا.	تسوية مقر العمل بجنيف

الموضوع	الاجراءات	تاريخ بدء السريان	التعليقات
العملية الاستشارية وترتيبات العمل في اللجنة	وضع فريق عمل توصيات تتعلق بخمسة ميادين: ادارة جدول الأعمال؛ وجمع المعلومات؛ وعمليات اتخاذ القرارات؛ وتعيين أعضاء اللجنة؛ ودوري الأمين التنفيذي والأمانة؛ بما في ذلك الاختيار والتعيين. ونظرت اللجنة في هذه الاقتراحات وأدخلت بعض التعديلات على نظامها الداخلي.		
اطار ادارة الموارد البشرية	تشكيل فريق عامل لدراسة وضع اطار لادارة الموارد البشرية استنادا الى مراجعة الاصلاحات والمبادرة المتعلقة بالموارد البشرية التي يجري تنفيذها حاليا داخل نظام الولايات المتحدة وخارجه.	الاجتماع الأول سيعقد في شباط/ فبراير ١٩٩٩؛ وتوضع خطة للعمل بحلول صيف ١٩٩٩	
الاعتراف باللغات	توصية مقدمة الى الجمعية العامة والأجهزة الرئاسية للمنظمات الأخرى بأن تعمد المنظمات التي تطبق مخططات الحوافز اللغوية على الموظفين من الفئة المهنية والفئات العليا الى تنسيق آلياتها فيما يخص كلا الفئتين من الموظفين والاستعاضة عن الحافز اللغوي الراهن (الزيادة المعجلة ضمن الدرجة) بمكافأة لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي.		طلبت الجمعية العامة من لجنة الخدمة المدنية الدولية إعادة دراسة هذه المسألة وتقديم تقرير عنها خلال سنتين.
تحقيق التوازن بين الجنسين	طلبت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ما يلي: تقاسم المعلومات عن التوازن بين الجنسين مع المنظمات؛ اقامة قاعدة بيانات بمصادر التوظيف تستهدف مواطني البلدان النامية، مع ايلاء اهتمام خاص بمواطني البلدان الناقصة التمثيل والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية؛ والقيام بالتعاون مع المنظمات، بوضع مجموعة من الارشادات الموجهة الى الذين يتحملون مسؤوليات اتخاذ القرارات بغية تعزيز المساواة عن ضمان التوازن بين الجنسين.		