



## تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

### تقرير من الأمانة

١- تنص المادة ١٧ من النظام الأساسي<sup>١</sup> للجنة الخدمة المدنية الدولية 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 جمعية الصحة التقرير السنوي الخامس والثلاثين لتلك اللجنة.<sup>٢</sup> وقد نظرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في هذا التقرير في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩ إبان دورتها الرابعة والستين. وقد وردت في تقرير منفصل قدم إلى المجلس<sup>٣</sup> القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن توصيات اللجنة والتي قضت بتتقيح لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية. وكان الموضوع المطلوب تتقيحه هو أجور موظفي الفئتين المهنية (الفنية) والعليا. وأصدر المجلس التنفيذي في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٠ إبان دورته السادسة والعشرين بعد المائة قراره مت ١٢٦ق ٩ الذي أكد تعديلات لائحة الموظفين. وقد أحاط المجلس أيضاً بصيغة أولى من هذا التقرير المقدم عن تقرير اللجنة.<sup>٤</sup>

٣- ويرد أدناه ملخص للعناصر الرئيسية في تقرير اللجنة.

### شروط العمل السارية على فئتي الموظفين كليهما

#### السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

٤- نظرت اللجنة في وثيقة أعدتها شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق بالتنسيق استجابة لتوصية وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة بأن يجري الأمين العام للأمم المتحدة استعراضاً، بمشاركة مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم

١ السجلات الرسمية لمنظمة الصحة العالمية، رقم ٢٢٦، ١٩٧٥.

٢ تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٩. السجلات الرسمية للجمعية العامة، الدورة الرابعة والستون، الملحق رقم ٣٠ (الوثيقتان A/64/30 Corr.2 و A/64/30) (يمكن الاطلاع على نسخ منهما في قاعة الاجتماعات)).

٣ الوثيقتان مت ٣٩/١٢٦ وم ٣٩/١٢٦ إضافة ١.

٤ الوثيقة مت ٢٠١٠/١٢٦/٢، سجلات/٢، المحضر الموجز للجلسة العاشرة، الفرع ٤ (النص الإنكليزي).

المتحدة، بشأن إمكانية تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة.<sup>١</sup> وتضمنت تلك الوثيقة استعراضاً عاماً وتحليلاً للبيانات والممارسات المتعلقة بسن إنهاء الخدمة/ التقاعد.

٥- وطلبت اللجنة من أمانتها أن تعد، بالتعاون مع المنظمات وصندوق المعاشات التقاعدية، تقريراً شاملاً عن إمكانية تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، مع مراعاة الآثار المختلفة في مجالات الموارد البشرية والمعاشات التقاعدية، وقررت أن تعيد النظر في هذه المسألة في دورتها الثانية والسبعين.

### معايير السلوك الخاصة بالخدمة المدنية الدولية - معلومات محدثة عن التنفيذ

٦- اعتمدت اللجنة في عام ٢٠٠١ صيغة مستكملة لمعايير السلوك الخاصة بالخدمة المدنية الدولية، وقدمتها في توصيتها إلى الجمعية العامة والأجهزة التشريعية لمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.<sup>٢</sup> وقد وضعت معايير السلوك التي وافقت عليها الجمعية العامة بموجب قرارها ٥٦/٢٤٤، من أجل تشجيع بناء نظام موحد يقوم على الأخلاقيات الجوهرية للخدمة المدنية الدولية؛ ومن ثم تجلت فيها القيم والمعايير الأخلاقية الأساسية للأمم المتحدة.

٧- وحددت المنظمات الفجوات والتحديات الأخلاقية التي لم تعالجها معايير السلوك الحالية. واشتملت هذه الفجوات والتحديات على مسائل تكتنف تنازع المصالح، والقيود التي يتعين احترامها بعد انتهاء الخدمة، والمساءلة، وحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، واستغلال السلطة، والكشف عن المعلومات، والإهمال في إدارة أصول المنظمة ومواردها.

### مشروع مدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة

٨- استجابة لقراري الجمعية العامة للأمم المتحدة ١/٦٠ و ٢٥٤/٦٠، شرع مكتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة في إعداد مدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة. وبعد أن أنشئت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ تعهدت هذا المشروع بمزيد من التطوير ووضعته في صيغته الختامية.

٩- واستمعت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى إحاطة قدمها مدير لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات المكافئة بوضع مجموعة موحدة من القواعد الأخلاقية والمعايير والسياسات لموظفي الأمم المتحدة. وأكد أن الغرض من هذه المدونة هو أن تكمل معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، لا أن تحل محلها. وأشار إلى أن قواعد السلوك شكلت جزءاً من الأساس الذي استندت إليه مدونة الأخلاقيات. وقال المدير إن مشروع مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظمة الذي وافق عليه الأمين العام للأمم المتحدة يشكل وثيقة قائمة على "القيم" لأنها فصلت القيم والمبادئ الخاصة بالأخلاقيات والنزاهة من أجل توجيه تصرفات وسلوكيات موظفي الأمم المتحدة. وما أن تعتمد هذه المدونة سوف تصبح الوثيقة الأساسية التي تحدد المعايير الأخلاقية التي يتعين أن يتمسك بها موظفو الأمم المتحدة.

١ الوثيقة A/62/628، التوصية رقم ٧.

٢ انظر تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠١، السجلات الرسمية للجمعية العامة، الدورة السادسة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (الوثيقة A/56/30).

١٠- وعلمت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن مدونة الأخلاقيات ستعرض على الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها العادية الرابعة والستين للنظر فيها واعتمادها.

١١- وقررت لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضاً أن تطلب من أمانتها العمل مع المنظمات وممثلي اتحادات الموظفين على إجراء استعراض أولي لمعايير السلوك للتأكد من أنها مازالت تلبى احتياجات المنظمات، ولتحديد المجالات التي تستحق التحديث.

### مراجعة مدفوعات انتهاء الخدمة

١٢- أكملت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها التاسعة والستين مراجعتها لمدفوعات انتهاء الخدمة وهي: تعويض إنهاء الخدمة، ومنحة الإعادة إلى الوطن، ومنحة الوفاة. ونظرت اللجنة ضمن جملة أمور في المسائل التالية: الاختلافات في جداول تعويض إنهاء الخدمة في مختلف المنظمات وأنواع العقود؛ والعمل بمنحة لانتهاء الخدمة لحسم التباين في معاملة الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة في وقت تركهم الخدمة بسبب انتهاء مدد عقودهم؛ والاختلافات عبر المنظمات فيما يتعلق بشروط استحقاق منحة الإعادة إلى الوطن وشروط استحقاق ورثة الموظف المتوفى من المعالين من الدرجة الثانية لمنحة الوفاة.

١٣- وقررت لجنة الخدمة المدنية الدولية التوصية بأن تقوم الجمعية العامة للأمم المتحدة بدعوة الأجهزة الرئاسية لمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة إلى مواعمة جداول تعويض إنهاء الخدمة لكي تتماشى مع الجدول المطبق في الأمم المتحدة.

### تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/ الولايات المتحدة

١٤- واصلت لجنة الخدمة المدنية الدولية، بموجب الولاية الدائمة التي كلفتها بها الجمعية العامة للأمم المتحدة، استعراض العلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئتين المهنية (الفنية) والعليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة (والذي يدعى فيما بعد "الهامش").

١٥- وبناءً على المعلومات المعروضة، قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة للأمم المتحدة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الرتب م١ إلى م٢ في نيويورك ونظرائهم في الخدمة المدنية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة يقدر للفترة من أول كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ بنحو ١١٤,٠. واسترعت اللجنة أيضاً انتباه الجمعية العامة إلى أن متوسط مستوى هذا الهامش على مدى السنوات الخمس الماضية (٢٠٠٥-٢٠٠٩) كان ١١٣,٦، أي تحت نقطة التوسط المستصوبة وهي ١١٥.

**شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً: الاعتبارات المتصلة باستعراض معايير تقييم الوظائف لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها**

١٦- كانت لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أنشأت في دورتها الحادية والستين (تموز/ يوليو ٢٠٠٥) فريقاً عاملاً لاستعراض تغيرات العمل في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، وكلفته بتقييم أثر التغيرات في عمل موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها التابعين للمنظمات، ووضع نظام شامل لتقييم وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في أنحاء النظام الموحد للأمم المتحدة.

١٧- وعلمت اللجنة أن هذا الفريق العامل قد أعد نظاماً يتألف من معيار رئيسي سيصبح الوسيلة الرئيسية لتصنيف الوظائف، وأدلة لتوصيف الرتب تحدد العلاقات بين تنمية الكفاءات وإدارة الأداء. أما عناصر الدعم التي تتألف من مسرد ومبادئ توجيهية وتوصيفات معيارية للوظائف فلم تكتمل بعد ولكن من المتوقع إنجازها في غضون أشهر قليلة. وعلى غرار معيار الفئتين المهنية (الفنية) والعليا، اقترح الفريق العامل تشغيل المعيار المقترح انطلاقاً من مناهج آلي. كما أن "العوامل" المتبعة لوضع المعيار المقترح تشبه عوامل معيار الفئتين المهنية (الفنية) والعليا مع بعض المواصفات للتعبير بشكل أفضل عن أعمال موظفي فئة الخدمات العامة.

١٨- وقررت لجنة الخدمة المدنية الدولية ما يلي:

(أ) إقرار نظام تقييم الوظائف الجديد لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها؛

(ب) إقرار التعريف الجديد لأعمال فئة الخدمات العامة وهو:

(١) تساهم فئة الخدمات العامة في تنفيذ برامج المنظمة من خلال أعمال إجرائية وتنفيذية وتقنية. وتدعم هذه المهام استمرارية البرامج والعمليات، وتؤدي دوراً مركزياً في تحقيق كفاءة إيصال الخدمات. وتتراوح هذه الأعمال بين أعمال روتينية أو تكرارية تؤدي حسب تعليمات تفصيلية، ومهام متنوعة ومعقدة وشبه مهنية (فنية) تتطلب تحديد البدائل والنظر فيها، وتتطلب أحياناً إجراء تحليل، وتستند إلى معارف شاملة ومتعمقة في مجال محدد؛

(٢) ويتطلب عمل موظفي الفئة المهنية (الفنية) تطبيق معارف محددة مكتسبة من خلال الخبرات والإلمام بإجراءات المنظمة. وكثيراً ما يتطلب أداء مهام فئة الخدمات العامة مستوى تعليمياً جامعياً وتدريباً في المجال التقني أو الإداري؛

(ج) إقرار التغييرات التي أدخلت على التصنيف الموحد لمجموعات المهن؛

(د) أن تطلب إلى أمانتها الانتهاء من الأعمال المتعلقة بالشكل الجديد لتصنيف الوظائف، وإعداد مسرد ومبادئ توجيهية مكتوبة لاستخدام النظام، وكذلك توصيفات معيارية للوظائف، وعرض العناصر النهائية عليها في دورتها السبعين من أجل إصدار المعيار.

### تقرير عن إنشاء شبكة موظفي الإدارة العليا

١٩- تلقت لجنة الخدمة المدنية الدولية، في دورتها التاسعة والستين، تقريراً من شبكة الموارد البشرية عن برنامج أعيد تصميمه اسمه "برنامج قادة الأمم المتحدة: إعداد القادة الاستراتيجيين" وكانت تنفذه كلية موظفي الأمم المتحدة في تورينو. وعلمت اللجنة أن أول مجموعة من الطلبة قد تخرجت من هذا البرنامج في أيار/مايو ٢٠٠٩.

٢٠- ومن المتوقع أن يتيح هذا البرنامج التدريبي لكبار المديرين فرصة لتبادل المعلومات والتواصل بطريقة منظمة ومستمرة، ودعم إنشاء شبكة لكبار المديرين في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة. أي أن من المتوقع أن تحقق مقاصد شبكة موظفي الإدارة العليا من خلال برنامج قادة الأمم المتحدة. ورأت شبكة الموارد البشرية في ضوء هذه التطورات الجديدة ودعماً للنهج المنطلق من القاعدة لإنشاء الشبكة، أن الأنسب والأكثر فعالية أن تنشأ شبكة كبار المديرين بهذه الطريقة. ولذلك خلصت شبكة الموارد البشرية إلى أن مشاركة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق مشاركة مباشرة في إدارة شبكة منفصلة لم تعد مطلوبة.

٢١- وقررت اللجنة أن تبليغ الجمعية العامة للأمم المتحدة بأن مجلس الرؤساء التنفيذيين قرر إيقاف أي أعمال أخرى بشأن شبكة موظفي الإدارة العليا.

### رصد تنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية من جانب مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة

٢٢- تقدم لجنة الخدمة المدنية الدولية، بموجب المادة ١٧ من نظامها الأساسي، معلومات عن تنفيذ قراراتها وتوصياتها، إلى الجمعية العامة. وقد نظرت اللجنة في مدى تنفيذ توصياتها المقدمة إلى المنظمات خلال عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨. وكان معروضا عليها معلومات من ٢٣ منظمة عن حوافز تشجيع التعددية اللغوية في منظمات الأمم المتحدة، وعن الدراسات الاستقصائية لمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في مراكز العمل التي بها مقار رئيسية، وعن حالة تنفيذ معايير السلوك. وكانت معايير السلوك موضع تقرير على حدة، قدم إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة.

٢٣- وأحاطت اللجنة علماً بالمعدل العالي للرد على استبيانها بشأن تنفيذ قراراتها وتوصياتها، وشجعت المنظمات التي لم ترد عليها بعد أن تبادر إلى الرد. وأشارت اللجنة إلى أنها كانت قد قررت في عام ١٩٩٢ أن تقدم تقريراً شاملاً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة مرة كل سنتين تمشياً مع برنامج عمل اللجنة الخامسة الثنائي السنوات، وطلبت من أمانتها أن تتأكد من أن جميع القرارات والتوصيات التي اتخذتها منذ عام ٢٠٠٧ قد أدرجت في تقرير فترة السنتين المقبلة الذي سيقدم إلى الجمعية العامة، وأن تدرج في تقرير فترة السنتين اللاحقتين معلومات عن تنفيذ الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة.

### الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٢٤- جمعية الصحة مدعوة إلى أن تحيط علماً بهذا التقرير.

= = =