



تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من الأمانة

١- يقضي النظام الأساسي^١ للجنة الخدمة المدنية الدولية بأن تقدم اللجنة تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة يُحال إلى الأجهزة الرئاسية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق رؤسائها التنفيذيين.

٢- وتقدم المديرية العامة مرفقاً طياً بهذه الوثيقة تقرير اللجنة المذكورة السنوي التاسع والثلاثين إلى المجلس التنفيذي،^٢ وهو تقرير تقرّر أن تنتظر فيه الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣ أثناء دورتها الثامنة والسنتين. وترد في تقرير منفصل إلى المجلس التنفيذي القرارات التي يُتوقع أن تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن توصيات اللجنة، والتي تقتضي مراجعة لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية (المنظمة).^٣ وتتناول المواضيع المشمولة وهنا أجور الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات الأعلى وتديبيراً خاصاً بشأن منحة التعليم المقدمة إلى ثلاث مدارس تطبق منهاج إنكليزية في بروكسل.

٣- ويرد أدناه ملخص بالعناصر الرئيسية الواردة في تقرير اللجنة.

شروط الخدمة السارية على كلا فئتي الموظفين

استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد

٤- شرعت اللجنة، في دورتها السادسة والسبعين، وفقاً لقرارها القاضي بإدراج هذه المسألة في برنامج عملها للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤، في استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد. ورُوّدت للجنة بلمحة عامة عن العناصر الداخلة في النظام الحالي للأجور إلى جانب الأساس المنطقي لهذه العناصر وأسس دفعها، وذلك لمساعدة اللجنة في بحثها للمسألة.

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

٢ السجلات الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثامنة والستون، الملحق رقم ٣٠ (الوثيقة A/68/30) (تتوفر نسخ منها في قاعة الاجتماعات).

٣ الوثيقة م ٥١/١٣٤.

٥- وواصلت اللجنة في دورتها السابعة والسبعين، استعراضها لمجموعة عناصر الأجر للأمم المتحدة، وكان معروضاً عليها ثلاث وثائق أعدتها أمانتها، وهي وثائق حققت ما يلي:

(أ) أبرزت دور فلسفة الأجور بوصفها أساس هيكله الأجر للنظام الموحد في إطار اللجنة، وذلك لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك إطار إدارة الأداء؛

(ب) واستكشفت الممارسات الخارجية والنهج المعتادة المتبعة في هيكله مجموعات عناصر الأجر للموظفين المغتربين والاتجاهات السائدة الحالية في تحديد أجور هؤلاء الموظفين، مع بيان مجموعات عناصر الأجر لمنظمات وطنية ودولية مختارة؛

(ج) وتناولت بالدراسة إمكانية تطبيق هذه الاتجاهات والممارسات على النظام الموحد.

٦- ونظرت اللجنة في ما أحرز من تقدم حتى الآن في إنجاز العمل، وكذلك في وضع خطة للمضي قدماً في استعراض نظام الأجر.

٧- وعقب إجراء مناقشات حول الموضوع، اتفق على ضرورة أن تقوم الفلسفة الأساسية لمجموعة عناصر الأجر على المبادئ المنبثقة عن أحكام المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، ألا وهي استقلالية الخدمة المدنية الدولية، وضرورة أن تُعيّن المؤسسات موظفين تتوفّر فيهم أعلى مستويات المقدرة والكفاءة والنزاهة، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

٨- ولُوحيظ أنه نظراً لأن الأجور تمثل وسيلة رئيسية لبث الحماس والالتزام في نفوس الموظفين فإنها تؤدي دوراً كبيراً في مواءمة سلوكياتهم وتوجيه رسالة متسقة بشأن الأمور القيّمة في إطار النظام الموحد. لذا فإن وضع نظام للأجور يعكس قيم النظام الموحد ويعززها يمثل أحد التحديات الرئيسية في المستقبل. ومن أفضل السبل التي يمكن بها تجسيد قيم المنظمات والمبادئ التي تستند إليها، من قبيل الإنصاف الفعلي وذاك المتصور والشفافية وإيجاد بيئة عمل مواتية مبنية على الثقة، هي إقامة رابط مع أطر إدارة الموارد البشرية وإدارة الأداء في أولى مراحل عملية الاستعراض.

٩- **مخطط الاستعراض وطرائق الاضطلاع بمزيد من الأنشطة.** رأت اللجنة أن من المناسب تلخيص واستكمال المخطط والطرائق في بيان المهام التالي:

- يتمثل الغرض من استعراض مجموعة عناصر الأجر للنظام الموحد في ضمان استمرارية قدرة المنظمات على تنفيذ ولاياتها بفعالية على أساس المبادئ التوجيهية والأحكام الواردة في ميثاق الأمم المتحدة وفي إطار النظام الموحد.

- يهدف الاستعراض إلى الوصول إلى نظام للأجور يمنح المنظمات، دون أن يخل بالتماسك العام للنظام الموحد، قدرًا من المرونة في تطبيق مجموعة عناصر الأجر. وينبغي أن يجتذب النظام ويستقي أفضل تشكيلة من المواهب والكفاءات المتنوعة. وينبغي أيضاً أن يشجع النظام المنقح التفوق ويقدر الأداء.

- ينبغي أن يركز الاستعراض على إنشاء نظام متسق ومتكامل ومبسط وشفاف وعالي المردودية. وسيكون هدف البدلات هو الدفع في اتجاه التفوق المؤسسي عن طريق بث الحماس والالتزام في نفوس الموظفين. وسيمكّن النظام المنقح، إضافة إلى ذلك، الدول الأعضاء والمنظمات والموظفين

من فهم هيكله وعملياته ونتائجه، وسيتيح في نهاية المطاف الاستقرار وقابلية التنبؤ اللازمين لتحقيق الترابط مع عملية البرمجة والميزنة.

• تضع [اللجنة] في اعتبارها عند إجراء الاستعراض، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها ٢٥٧/٦٧، الحالة المالية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد وقدرتها على اجتذاب قوة عاملة تنافسية.

١٠- واتفقت اللجنة على ضرورة أن تقوم أفرقة عاملة مؤلفة من أعضائها بالنظر في المسائل المتصلة بطرائق الاضطلاع بمزيد من الأنشطة وتحليل تلك المسائل بشكل مفصل، وأن تشارك المنظمات وممثلو الموظفين في تلك الأفرقة مشاركة تامة. وقد قامت اللجنة بما يلي:

(أ) أحاطت علماً بالمعلومات المتعلقة بالممارسات الخارجية المتصلة بأجور المغتربين، مع العلم بأنها ستستخدم كمادة مرجعية في مرحلة تصميم نظام منقح؛

(ب) أقرت مخطط الاستعراض وطرائق الاضطلاع بمزيد من الأنشطة على النحو المبين في الفقرات من ٤٨ إلى ٥٤ من تقريرها؛^١

(ج) قررت إنشاء ثلاثة أفرقة عاملة للنظر في المواضيع التالية:

(١) هيكل الأجور؛

(٢) ومسألنا التنافسية والاستدامة؛

(٣) وحوافز الأداء، وغير ذلك من مسائل الموارد البشرية.

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

١١- استعرضت اللجنة في دورتها الخامسة والسبعين السن الإلزامية لإنهاء الخدمة ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة، التي هي حالياً ٦٠ سنة للموظفين الذين انضموا إلى صندوق المعاشات التقاعدية قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠، و ٦٢ سنة للموظفين الذين انضموا إليه في ذلك التاريخ أو بعده، وقررت أن تؤيد توصية مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة للموظفين الجدد في المنظمات الأعضاء في الصندوق، على أن يبدأ مفعول الرفع في موعد لا يتجاوز ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤.

١٢- وطلبت اللجنة كذلك من أمانتها العمل مع المنظمات وممثلي الموظفين لإعداد استعراض استراتيجي للآثار المترتبة على تطبيق رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة على الموظفين الحاليين. وقد أيدت الجمعية العامة قرار اللجنة في قرارها ٢٥٧/٦٧، ورحبت بالاستعراض الاستراتيجي.

١ تنص تلك الفقرات على أنه ينبغي عند استعراض مجموعة عناصر الأجر أن تضع اللجنة في اعتبارها الحالة المالية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد - على نحو ما طلبته الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها ٢٥٧/٦٧ ومجالس إدارة بعض المنظمات - وكذلك الخصائص والأهداف المعتمدة في الدورة السابقة. وتحدد الفقرات أيضاً تكوين الأفرقة العاملة وأساليب عملها.

١٣- وفي الدورة السابعة والسبعين للجنة قدمت أمانتها وثيقة تتضمن منظوراً تاريخياً للممارسات المتعلقة بالتقاعد في بعض الدول الأعضاء. وأوضحت الوثيقة أن الاتجاه العام في العالم هو زيادة سن التقاعد وأبرزت كذلك توصيات قدمها بعض كيانات الأمم المتحدة^١ تشجع على مواصلة الاستعانة بكبار السن.

١٤- وبعد أن ناقشت اللجنة باستفاضة وجهات النظر التي أعربت عنها شبكة الموارد البشرية وممثلو الموظفين قررت أن توصي الجمعية العامة برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة للموظفين الحاليين. ولكن لإتاحة الوقت أمام المنظمات لكي تنفذ هذا التغيير فقد قرّرت اللجنة أن يبدأ سريان القرار في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، وذلك بناءً على الفهم القائل إنه لن يؤثر على الحقوق المكتسبة للموظفين الحاليين.

شروط خدمة الموظفين من الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٥- أبلغت اللجنة بأن تجميد أجور الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، الذي اعتمد أول الأمر بحيث يسري مفعوله اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، قد تم تمديده حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. ونتيجة لذلك لم تتغير المستويات الإجمالية للجدول المتخذ أساساً للمقارنة عما كانت عليه في عام ٢٠١٠. غير أنه حدثت تغييرات طفيفة في جدول الضرائب الفيدرالي اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، بما يعكس جدول معدلات ضريبية منقحاً ومبالغ للإعفاءات الشخصية والتخفيضات الموحدة. لذا فإنه برغم تجميد الأجور، أدت التغييرات الضريبية السالفة الذكر إلى زيادة قدرها ١,١٩٪ في القيمة الصافية في مستوى أجور الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، قياساً إلى صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة عند نقطة وسط جدول المرتبات اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. وشملت تلك الزيادة الزيادة التي أوصت بها اللجنة سابقاً بمقدار ١,١٢٪ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، والتي لم تتخذ الجمعية العامة إجراءً بشأنها (القرار ٦٧/٢٥٧، الجزء باء).

١٦- وقرّرت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالموافقة على أن يسري اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ مفعول الجدول المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا للفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا بصيغته الواردة في المرفق الثالث لتقريرها، التي تعكس تعديلاً قدره ١,١٩٪ ينفذ بزيادة المرتبات الأساسية وإجراء تخفيض متناسب في مضاعفات تسوية مقر العمل على أساس مبدأ "انقضاء الخسارة والمكسب".

تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة الأمريكية

١٧- واصلت اللجنة بموجب تفويض دائم من الجمعية العامة استعراض العلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة ("الهامش").

١٨- وأخطرت اللجنة بأن تبلغ الجمعية العامة وقررت أن تبلغها بأن الهامش لعام ٢٠١٣ بلغ ١١٩,٦ وأن متوسط الهامش لفترة الخمس سنوات (٢٠٠٩-٢٠١٣) بلغ ١١٥,٧ مما يتجاوز نقطة الوسط المستتوية البالغة ١١٥.

١ التوصية رقم ١٦٢ الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (١٩٨٠) والجمعية العالمية الثانية للأمم المتحدة بشأن الشيخوخة (٢٠٠٢).

١٩- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تبقى المسألة قيد الاستعراض؛

(ب) أن تبلغ الجمعية العامة بأنه سيلزم أن تطبق اللجنة في شباط/فبراير ٢٠١٤ إجراءات إدارة الهامش التي وافقت عليها الجمعية العامة في الفرع الرابع من قرارها ١٩١/٤٦.

بدلات إعالة الأبناء وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية

٢٠- رأيت اللجنة أنه ينبغي أن تعالج الشواغل التي أعربت عنها عام ٢٠١٢ في الاستعراض الذي يجري كل سنتين بشأن المنهجية المتبعة لتحديد مستويات بدلات إعالة الأبناء وبدلات المعالين من الدرجة الثانية لموظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا معالجة شاملة. ولاحظت بالتالي أن الاستعراض المقبل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد سينظر على نحو شامل في مختلف البدلات والاستحقاقات بما فيها البدلات والاستحقاقات المتصلة بالمعالين.

٢١- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تحيط علماً بالدراسة التي أجرتها أمانتها بشأن منهجية تحديد بدلات إعالة الأبناء وبدلات المعالين من الدرجة الثانية؛

(ب) أن تستخدم المتوسط المرجح لمراكز العمل الثمانية التي توجد فيها المقار والاتجاه العام السائد في معدلات نمو استحقاقات الأبناء كعاملين لتصحيح قيمة البدل؛

(ج) أن تبلغ الجمعية العامة بأنها ستبقي المنهجية قيد النظر في إطار الاستعراض الأشمل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد؛

(د) أن توصي الجمعية العامة بالإبقاء على المستويات الحالية لبدلات إعالة الأبناء وبدلات المعالين من الدرجة الثانية.

التدابير الخاصة المتعلقة بمنح التعليم: بلجيكا والمغرب

٢٢- طلبت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة من اللجنة النظر في اعتماد تدابير خاصة متعلقة بمنح التعليم في بلجيكا والمغرب.

٢٣- وفي حالة بلجيكا، بلغت الرسوم الدراسية في المدارس الثلاث ذات المقررات الدراسية الإنكليزية التي توجد في بروكسل وتمثل الخيارات الوحيدة المتاحة للأسر الناطقة باللغة الإنكليزية لموظفي النظام الموحد أكثر من ضعف الحد الأقصى للمصروفات المسموح به والمطبق على هذا البلد.

٢٤- وفي حالة المغرب، اضطر موظف التحق أولاده الأربعة بالمدرسة الوحيدة التي تدرس باللغة الإنكليزية في الرباط إلى تحمل نحو ٥٠٪ من تكاليف التعليم.

٢٥- وأوصت اللجنة الجمعية العامة باعتماد تدبير خاص متعلق بمنح التعليم يتيح رد المصروفات المتصلة بالتعليم إلى الحد الأقصى المحدد لدولار الولايات المتحدة الأمريكية داخل منطقة الولايات المتحدة للمدارس الثلاث ذات المقررات الدراسية الإنكليزية الموجودة في بروكسل أي مدرسة بروكسل الدولية ومدرسة بروكسل البريطانية ومدرسة سان جونز الدولية اعتباراً من العام الدراسي الجاري في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

٢٦- وقررت اللجنة أنه لا يلزم اعتماد أي تدبير خاص فيما يتعلق بالمغرب لأنها قد وافقت في عام ١٩٩٧ على إجراء رد الرسوم المدفوعة لإنفاقها على الأصول الرأسمالية المدرسية.

المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الخامسة والثلاثين

٢٧- واصلت اللجنة، عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، إبقاء تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض ونظرت في ذلك السياق في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الخامسة والثلاثين. وقد عقدت الدورة استجابة لطلب لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى اللجنة الاستشارية الاضطلاع بعدد من الدراسات المنهجية بشأن جولة الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة لعام ٢٠١٥.

٢٨- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تحيط علماً بتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الخامسة والثلاثين؛

(ب) أن تعيد النظر في المسائل المطروحة في سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر؛

(ج) أن يُدرج العمل بنظام تسوية مقر العمل في الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر وأن يعدل برنامج عمل اللجنة الاستشارية على هذا الأساس.

توسيع الاتحاد الأوروبي: الآثار على العمل بمخطط التنقل والمشقة ونظام تسوية مقر العمل (كرواتيا)

٢٩- نظرت اللجنة في مذكرة قدمتها أمانتها عن آثار توسيع الاتحاد الأوروبي ليشمل كرواتيا اعتباراً من ١ تموز/ يوليو ٢٠١٣ على تصنيف هذا البلد كمركز عمل من حيث تسوية مقر العمل والمشقة. وسلطت الأضواء على الفروق الرئيسية في منهجية تسوية مقر العمل والقواعد المعمول بها بين مراكز العمل من الفئتين الأولى والثانية وطلب إلى اللجنة أن تبت في إجراءات تصنيف تسوية مقر العمل والمشقة التي ستطبق على كرواتيا عند انضمامها إلى الاتحاد الأوروبي. وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تعتبر كرواتيا، لدى انضمامها إلى الاتحاد الأوروبي في ١ تموز/ يوليو ٢٠١٣، لأغراض تسوية مقر العمل، مركز عمل من الفئة الأولى اعتباراً من تنفيذ الدراسة المقارنة الجديدة لمواقع العمل؛

(ب) أن يحدد موعد إجراء دراسة مقارنة جديدة لمواقع العمل وتجرى هذه الدراسة في عام ٢٠١٣ لكرواتيا وأن تجهز البيانات المتعلقة بتكاليف المعيشة باستخدام المنهجية المتبعة لمراكز العمل من الفئة الأولى وفقاً للقواعد والإجراءات المعمول بها حالياً؛

- (ج) أن تدفع جميع المنظمات التي تتخذ كروائيا مقرأ لها مرتبات الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا بالعملة المحلية، اعتباراً من تنفيذ الدراسة المقارنة الجديدة لمواقع العمل؛
- (د) أن يدخل تعديل على خطة إعانة الإيجار يتوافق مع ما هو متبع بالنسبة إلى مراكز العمل من الفئة الأولى في وقت تنفيذ الدراسة المقارنة الجديدة لمواقع العمل؛
- (هـ) أن يعاد تصنيف مراكز العمل في كروائيا من الفئة ألف إلى الفئة حاء وفقاً لمخطط التنقل والمشقة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، لحين الانتهاء من استعراض جميع مراكز العمل من الفئة حاء.

شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً

الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة في باريس

٣٠- أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة استقصائية في باريس تاريخها المرجعي أيلول/سبتمبر ٢٠١٢ باستخدام المنهجية الأولى للدراسات الاستقصائية للتحقق من أفضل شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً في المقر وفي مراكز العمل المماثلة. ويرد في المرفق الخامس بتقرير اللجنة الجدول الجديد للمرتبات الصافية ومستويات بدلات الإعالة التي أوصت بها اللجنة الرؤساء التنفيذيين في المنظمات التي توجد مقرها في باريس. ويقل جدول المرتبات الموصى به بنسبة ٢,١٩٪ عن جدول المرتبات الساري في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١. أما جدول المرتبات الموصى به والساري في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢ فلم يطبق إلا بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين في ١ أيار/مايو ٢٠١٣ أو بعد هذا التاريخ.

الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة في مونتريال

٣١- أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة استقصائية في مونتريال تاريخها المرجعي ١ نيسان/أبريل ٢٠١٣ باستخدام المنهجية الأولى للدراسات الاستقصائية للتحقق من أفضل شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً في المقر وفي مراكز العمل المماثلة. ويرد في المرفق السادس بتقرير اللجنة الجدول المنقح للمرتبات الصافية ومستويات بدلات الإعالة التي أوصت بها اللجنة الرؤساء التنفيذيين في المنظمات التي توجد مقرها في مونتريال. ويزيد جدول المرتبات المنقح بنسبة ١,٢٢٪ على جدول المرتبات المعمول به حالياً في مونتريال. وجدول المرتبات الموصى به هو ساري المفعول في ١ نيسان/أبريل ٢٠١٣.

شروط الخدمة في الميدان

بدل الإجلاء الأمني: المبادئ التوجيهية

٣٢- أقرت اللجنة في دورتها الخامسة والسبعين بدل الإجلاء الأمني ووافقت على أن تكون قيمته ٢٠٠ دولار أمريكي في اليوم على الصعيد العالمي. وصدرت المبادئ التوجيهية الحالية عام ٢٠١١ عن المنظمات المعنية وهي ترد في دليل السياسات الأمنية لنظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن. ونظراً إلى مسؤولية اللجنة عن وضع القواعد التنظيمية لبدل الإجلاء الأمني، فقد رغبت اللجنة في إضفاء الطابع الرسمي على المبادئ التوجيهية للبدل

بإدراجها في وثيقة من وثائقها. وبناءً على ذلك، طلبت اللجنة من أمانتها أن تعد وثيقة تبين المبادئ التوجيهية المتعلقة ببدل الإجلاء الأمني ونطاقه وقابلية تطبيقه وأهلية استحقاقه وما يتصل به من إجراءات لكي توافق عليها في دورتها السابعة والسبعين.

٣٣- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن توافق على نص بدل الإجلاء الأمني بشأن النطاق وقابلية التطبيق وأهلية الاستحقاق والإجراءات ذات الصلة الوارد في المرفق السابع بتقرير اللجنة؛

(ب) أن تطلب من أمانتها إبلاغ إدارة شؤون السلامة والأمن بأن اللجنة ستتولى وضع القواعد المنظمة لنطاق بدل الإجلاء الأمني وقابليته للتطبيق وأهلية استحقاقه وما يتصل به من إجراءات.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٣٤- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

= = =