



## تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

### تقرير من الأمانة

١- تنص المادة ١٧ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية<sup>١</sup> 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 المجلس التنفيذي التقرير السنوي الخامس والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية<sup>٢</sup> الذي ستنظر فيه الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ أثناء دورتها الرابعة والستين. ويتم تقديم تقرير منفصل<sup>٣</sup> عن القرارات التي يتوقع أن تتخذها الجمعية العامة بشأن توصيات اللجنة التي تقضي بمراجعة لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية. والموضوع المعني هو مرتبات موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا.

٣- ويرد فيما يلي ملخص لأهم عناصر تقرير اللجنة.

### شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين ككلاهما

#### السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

٤- في إطار هذا البند نظرت اللجنة في وثيقة أعدتها شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين 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 المتحدة ولجنة الخدمة المدنية الدولية، بشأن إمكانية تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة.<sup>٤</sup> وتضمنت الوثيقة استعراضاً عاماً وتحليلاً للبيانات والممارسات المتعلقة بسن إنهاء الخدمة/التقاعد.

١ السجلات الرسمية لمنظمة الصحة العالمية، رقم ٢٢٦، لعام ١٩٧٥، (النص الإنكليزي).

٢ تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٩. الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الرابعة والستون: الملحق رقم ٣٠ (الوثائق A/64/30 Corr.1 و A/64/30 Corr.2 (بالفرنسية فقط) ويمكن الحصول على نسخ من التقرير في قاعة المجلس التنفيذي)).

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

٤ الوثيقة A/62/628، التوصية ٧.

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 تعاود النظر في المسألة في دورتها الثانية والسبعين.

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

٦- اعتمدت اللجنة، في عام ٢٠٠١، صيغة مستكملة لمعايير السلوك الخاصة بالخدمة المدنية الدولية، وقدمتها في توصياتها إلى الجمعية العامة والأجهزة التشريعية لمؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد. وقد وضعت معايير السلوك، التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٥٥/٢٢٣، من أجل تشجيع بناء نظام موحد يقوم على القيم والأخلاقيات الجوهرية للخدمة المدنية الدولية؛ ومن ثم تجلت فيها القيم والمعايير الأخلاقية الأساسية للأمم المتحدة.

٧- وحددت المنظمات الفجوات والتحديات الأخلاقية التي لا تعالجها معايير السلوك الحالية. وتشمل هذه الفجوات والتحديات المسائل التي تكتنف تنازع المصالح، والقيود التي يتعين احترامها بعد انتهاء الخدمة، ومسألة المساءلة، 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- في إطار الاستجابة لقراري الجمعية العامة ٦٠/١ و ٦٠/٢٥٤ تولى في البداية مكتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة وضع مدونة الأخلاقيات لجميع موظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة. وبعد أن أنشئت لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ واصلت وضع وبلورة مشروع المدونة.

٩- وأبلغ مدير مكتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة اللجنة، أثناء إحاطته إياها بالمعلومات، بأن لجنة الأخلاقيات قد كلفت بوضع مجموعة موحدة من القواعد الأخلاقية والمعايير والسياسات لموظفي الأمم المتحدة. وأكد أن الغرض من مدونة الأخلاقيات هو أن تتمم معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية لا أن تحل محلها. وأشار إلى أن معايير السلوك قد شكلت جزءاً من الأساس الذي وضعت مدونة الأخلاقيات استناداً إليه. ويشكل مشروع مدونة الأخلاقيات على صعيد المنظومة الذي وافق عليه الأمين العام وثيقة "قائمة على القيم" تبين القيم والمبادئ الأساسية للأخلاقيات والنزاعة للاسترشاد بها في تصرفات موظفي الأمم المتحدة وسلوكهم. ومن المنتظر أن تشكل بعد اعتمادها الوثيقة الرئيسية التي تبين المعايير الأخلاقية التي يتعين أن يتمسك بها موظفو الأمم المتحدة.

١٠- وأحيطت اللجنة علماً بأن مدونة الأخلاقيات ستقدم إلى الجمعية العامة للنظر فيها وإقرارها في دورتها العادية الرابعة والستين.

١١- وقررت اللجنة أيضاً أن تطلب من أمانتها العمل مع المنظمات ومع ممثلي اتحادات الموظفين لإجراء استعراض أولي لمعايير السلوك لضمان أنها مازالت تلبى احتياجات المنظمات ولتحديد المجالات التي قد تحتاج إلى استكمال.

## مراجعة مدفوعات انتهاء الخدمة

١٢- أكملت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها التاسعة والستين مراجعتها لمدفوعات انتهاء الخدمة، أي تعويض إنهاء الخدمة، ومنحة الإعادة إلى الوطن، ومنحة الوفاة. ونظرت اللجنة في عدة أمور منها الاختلافات في جداول تعويض إنهاء الخدمة لمختلف المنظمات وأنواع العقود؛ والتطبيق المحتمل لمنحة نهاية الخدمة الناجم، بوجه خاص، عن عدم المساواة في المعاملة بالنسبة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة في وقت تركهم للخدمة بسبب انتهاء مدد عقودهم؛ والاختلافات عبر المنظمات فيما يتعلق بشروط استحقاق منحة الإعادة إلى الوطن وبشروط استحقاق ورثة الموظف المتوفى من المعالين من الدرجة الثانية لمنحة الوفاة.

١٣- وقررت اللجنة التوصية بأن تقوم الجمعية العامة بدعوة هيئات إدارة المنظمات التابعة للنظام الموحد إلى مواعمة جداول تعويض إنهاء الخدمة السارية فيها بحيث تتماشى مع الجدول المطبق في الأمم المتحدة، بالصيغة المعتمدة في قرار الجمعية العامة ٢٧١/٦٣.

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

١٤- واصلت اللجنة، بموجب ولاية دائمة كلفتها بها الجمعية العامة للأمم المتحدة، 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 الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة، (والذي يشار إليه فيما يلي بالهامش).

١٥- وقررت اللجنة، استناداً إلى المعلومات التي لديها، إبلاغ الجمعية العامة للأمم المتحدة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الرتب من م-١ (ف-١) إلى مد-٢ في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، يقدر بما يبلغ ١١٤,٠. كما وجهت اللجنة أنظار الجمعية العامة إلى أن متوسط مستوى الهامش للسنوات الخمس الماضية (من ٢٠٠٥ إلى ٢٠٠٩) يبلغ ١١٣,٦، أي أقل من نقطة الوسط المستصوبة والبالغة 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- أنشأت اللجنة، في دورتها الحادية والستين (تموز/يوليو ٢٠٠٥)، فريقاً عاماً لاستعراض الطابع المتغير للعمل في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، وتقييم أثر التغييرات في عمل موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها التابعين للمنظمات، ووضع نظام شامل لتقييم وظائف الخدمة العامة والفئات المتصلة بها على صعيد النظام الموحد للأمم المتحدة.

١٧- وتم إبلاغ اللجنة بأن الفريق العامل أنشأ نظاماً يتألف من معيار رئيسي، معد ليكون الأداة الرئيسية لتصنيف الوظائف، وأدلة لتوصيف الرتب توفر صلات مع تنمية الكفاءة وإدارة الأداء. ولم تنجز بعد عناصر الدعم التي تتألف من مسرد ومبادئ توجيهية وتوصيفات الوظائف المعيارية، ولكن من المتوقع أن ينتهي إعدادها في غضون أشهر قليلة. وعلى غرار معيار الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، يعمل المعيار المقترح من قبل الفريق العامل انطلاقاً من منهج آلي. و"العوامل" المستخدمة في المعيار المقترح مماثلة لعوامل معيار موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا مع بعض المواءمات للتعبير بشكل أفضل عن أعمال موظفي فئة الخدمات العامة.

١٨- وقررت اللجنة ما يلي:

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

(ب) إقرار التعريف الجديد لأعمال فئة الخدمات العامة على النحو التالي:

(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 الأعمال من الأعمال الروتينية أو التكرارية التي يضطلع بها بشكل يمشى مع تعليمات تفصيلية، ومهام متنوعة، ومعقدة وشبه فنية، تتطلب تحديد البدائل والنظر فيها، وتتطلب أحياناً إجراء تحليل، وتستند إلى معارف شاملة ومتعمقة في مجال محدد؛

(٢) يتطلب عمل موظفي الفئة المهنية (الفنية) تطبيق المعارف المحددة المكتسبة 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 أُدخلت على التصنيف الموحد لفئات المهنية؛

(د) أن تطلب إلى أمانتها الانتهاء من الأعمال المتعلقة بالشكل الجديد لتوصيف الوظائف، وإعداد مسرد، والمبادئ التوجيهية المكتوبة لاستخدام النظام، وكذلك توصيفات الوظائف المعيارية، وعرض العناصر النهائية في دورتها السبعين من أجل الإصدار النهائي للمعيار.

### تقرير عن إنشاء شبكة موظفي الإدارة العليا

١٩- في الدورة التاسعة والستين للجنة قدمت شبكة الموارد البشرية تقريراً عن دورة جديدة أعيد تصميمها بعنوان "برنامج قادة الأمم المتحدة: إعداد القادة الاستراتيجيين"، والذي تتولى تنفيذه كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في تورينو. وعلمت اللجنة بأن الدفعة الأولى من الطلبة أتمت الدورة بنجاح في أيار/ مايو ٢٠٠٩.

٢٠- وكان من المتوقع أن يتيح هذا البرنامج التدريبي الفرصة لكبار المديرين لتبادل المعلومات والتواصل بطريقة منظمة ومستمرة، مما يدعم تكوين شبكة مؤلفة من كبار المديرين في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة. وبالتالي من المتوقع أن تتحقق مقاصد شبكة موظفي الإدارة العليا وأهدافها من خلال برنامج قادة الأمم المتحدة. ورأت شبكة الموارد البشرية، في ضوء هذه التطورات الجديدة ودعمًا للنهج المنطلق من القاعدة لإنشاء الشبكة، أنه من الأكثر ملاءمة وفعالية أن تنشأ شبكة كبار المديرين بهذه الطريقة. ولذلك خلصت شبكة الموارد البشرية إلى أن مشاركة مجلس الرؤساء التنفيذيين مشاركة مباشرة في إدارة شبكة منفصلة لم تعد مطلوبة.

٢١- وقررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن مجلس الرؤساء التنفيذيين قد 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 اللجنة، بموجب المادة ١٧ من نظامها الأساسي، معلومات عن تنفيذ قراراتها وتوصياتها، إلى الجمعية العامة. وقد نظرت اللجنة في تنفيذ توصياتها المقدمة إلى المنظمات خلال عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨. وكان معروضا عليها معلومات من ٢٣ منظمة تتعلق بتقديم الحوافز لتشجيع التعددية اللغوية في المنظمات التابعة للأمم المتحدة، والدراسات الاستقصائية لمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في مراكز العمل التي بها مقر، وحالة تنفيذ معايير السلوك. وسيعرض على الجمعية العامة تقرير منفصل بشأن معايير السلوك.

٢٣- وأحاطت اللجنة علماً بالمستوى العالي للاستجابة للاستبيان عن تنفيذ قراراتها وتوصياتها، وشجعت المنظمات التي لم تستجب بعد على أن تفعل ذلك. وبالإشارة إلى أن اللجنة كانت قد قررت في عام ١٩٩٢ أن تقدم تقريراً شاملاً إلى الجمعية العامة مرة كل سنتين تمثيلاً مع العمل بنظام فترات السنتين بالنسبة لبرنامج عمل اللجنة الخامسة، طلبت اللجنة من أمانتها أن تتأكد من أن جميع القرارات والتوصيات التي اتخذتها منذ عام ٢٠٠٧ قد أدرجت في تقريرها إلى الجمعية العامة، وأن تدرج في تقريرها لفترة السنتين المقبلة معلومات عن تنفيذ الترتيبات التعاقدية في المنظمات ومواعمة شروط الخدمة.

### الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٢٤- المجلس التنفيذي مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =