



تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من الأمانة

١- ينص النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية^١ 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 الثامن والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية^٢. ومن المقرر أن تنظر الجمعية العامة للأمم المتحدة في التقرير في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ خلال دورتها السابعة والستين. وتُقدّم القرارات المتوقع أن تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن توصيات اللجنة التي تتطلب تنقيح لائحة موظفي المنظمة إلى المجلس في تقرير منفصل^٣. والمواضيع المعنية هي بمرتبات الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا والمستويات المنقحة لمنحة التعليم والسن الإلزامية لإنهاء الخدمة.

٣- ويرد فيما يلي ملخص لأهم عناصر تقرير اللجنة.

جدوى وملاءمة تجسيد تجميد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل

٤- نظرت اللجنة في طلب الجمعية العامة بأن تقوم اللجنة بما يلي: أن تستكشف جدوى وملاءمة التدابير الممكنة لكي يُجسّد في تطبيق نظام تسوية مقر العمل تجميد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة؛ وأن تقرر ما إذا كان تنفيذ مثل هذه التدابير يقع في نطاق سلطتها؛ وأن تمارس مثل هذه السلطة حسبما يكون مناسباً؛ وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

٥- وقد استعرضت اللجنة في نظرها في هذه المسألة عدة وثائق أعدتها أمانتها. وعلى وجه الخصوص، عُرض على اللجنة رأي المستشار القانوني في مسألة سلطة اللجنة في تنفيذ تدابير مخصصة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل مصممة لتجسيد تجميد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة.

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

٢ السجلات الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/67/30) (تتوفر نسخ منها في قاعة الاجتماعات).

٣ الوثيقة م ٣٩/١٣٢. ٤٠.

٦- وقررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بما يلي:

(أ) ليس للجنة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل سلطة اتخاذ تدابير لا تتسق مع منهجية تحديد الهامش بين أجور الأمم المتحدة والولايات المتحدة، على النحو الذي حددته الجمعية العامة؛

(ب) الآليات القائمة لتسوية أجور الأمم المتحدة تعمل جيداً، ولذلك فإن اللجنة غير مقتنعة بملاءمة الأخذ بتدابير إضافية في تطبيق نظام تسوية مقر العمل من أجل تجسيد تجميد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة؛

(ج) إذا ما قررت الجمعية العامة ضرورة اتخاذ تلك التدابير الإضافية، فسيكون من الممكن تقنياً تنفيذها في نظام تسوية مقر العمل على أساس الترتيبات القائمة لإدارة الهامش. وفي تلك الحالة سيكون من المستصوب أن تُتخذ تلك التدابير لمرة واحدة، ولمدة محدودة.

استعراض مستوى منحة التعليم

٧- كان معروضاً على اللجنة مقترحات أعدتها أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة لاستعراض مستوى منحة التعليم على أساس تحليل بيانات الإنفاق على ٢٩٦ ١٨ طلباً خلال السنة الدراسية ٢٠١٠-٢٠١١ في خمسة عشر بلداً/ منطقة لتداول العملات شملتها إدارة منحة التعليم. وأجري التحليل وفقاً للمنهجية القائمة منذ عام ١٩٩٢.

٨- وقد قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالتدابير الخاصة ومستويات منحة التعليم المعروضة في الوثيقة مت ٤٠/١٣٢ بشأن تعديلات النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين.

تقرير الفريق العامل المعني باستعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٩- أحاطت اللجنة، في تقريرها السنوي لعام ٢٠١١،^١ الجمعية العامة علماً بأنها ستواصل استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في مرحلتين، ألا وهما وضع منهجية لمقارنة نظامي المعاشات التقاعدية في كل من الولايات المتحدة/ الأمم المتحدة واستعراض شامل لمنهجيات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وسوف ينصب التركيز على العناصر المساهمة في انعكاس الدخل والأساس المنطقي لاستخدام المعدلات الضريبية للموظف العائل بدلاً من معدلات غير العائل في بناء الجدول الموحد والعلاقة بين المتوسط الفعلي لسنوات المساهمة في الخدمة وبين عوامل إجمال الراتب ومعدلات الضرائب الوطنية واستخدام عوامل ترجيح تُجسّد بدقة خيارات الموظفين لمكان تقاعدهم. وعلاوة على ذلك، طلبت اللجنة استعراض بندين آخرين، وهما العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي والأجر مقابل العمل الإضافي.

١٠- وقررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بما يلي:

(أ) بالنسبة لمقارنة النظامين، فإن نسب استبدال الدخل المعمول بها في نظام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وفي نظام التقاعد للموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة متماثلتان عندما تكون مستويات مساهمة الموظفين في النظامين متماثلة؛

(ب) بالنسبة لانعكاس الدخل، ترى اللجنة أن هذه الظاهرة موجودة بسبب التقاء تأثير تداخل أجور الفئة المهنية (الفنية) وفئة الخدمات العامة في بعض المواقع، مع تأثير الاختلاف في البارامترات المستخدمة لحساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئتين. بيد أن أثره الفعلي منخفض لأن عدداً قليلاً جداً من موظفي الفئة المهنية (الفنية) يتقاعدون في رتب يحدث فيها انعكاس الدخل. وبالتالي، لم تر اللجنة ضرورة اتخاذ تدابير إضافية للحد من انعكاس الدخل في هذه المرحلة؛

(ج) بالنسبة لإعادة حساب جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بسبب تغيير في عوامل إجمال الراتب، لا ترى اللجنة، مع تسليمها بأن اختلاف عوامل إجمال الراتب يسهم في ظاهرة انعكاس الدخل، أن هناك أسباباً قوية تدعو إلى تغيير تلك العوامل، لاسيما وأن قلة من الموظفين يتأثرون بانعكاس الدخل وأيضاً لأسباب تتعلق بالشواغل المتصلة بالأثر المالي والاكتواري لتلك التدابير على المنظمات وعلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية؛

(د) بالنسبة لإعادة حساب جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بسبب تغيير في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، سيتحدد اعتباراً من سنة ٢٠١٢ أساساً للجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. ولدى استعراض جداول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي الذي يجري كل خمس سنوات، سوف يُستعرض الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛

(هـ) بالنسبة للعنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، ارتأت اللجنة الإبقاء على النهج الحالي إلى أن تتوفر معلومات إضافية مستمدة من تطبيق المنهجية الجديدة لاستقصاء مرتبات فئة الخدمات العامة.

تقرير الفريق العامل المعني بوضع معايير سلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية

١١- في عام ٢٠٠١، قررت اللجنة اعتماد صيغة منقحة لمعايير سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية، وأوصت الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى باعتمادها. ورحبت الجمعية العامة بمعايير السلوك في قرارها ٥٦/٢٤٤. وكان الغرض من معايير السلوك تلك هو تجسيد المثل العليا للسلوك والتصرف في الخدمة المدنية الدولية.

١٢- وقررت اللجنة أن تعرض على الجمعية العامة معايير السلوك المنقحة للخدمة المدنية الدولية بصيغتها الواردة في المرفق الرابع من تقريرها كي توافق عليها.

١٣- وقررت اللجنة أيضاً أن تطلب إلى المنظمات، بعد موافقة الجمعية العامة، أن تنفذ معايير السلوك المنقحة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ وأن تُجسّد معايير السلوك المنقحة في أطرها القانونية وأن تعززها من خلال النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين.

تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/ الولايات المتحدة

١٤- بموجب تكليف دائم من الجمعية العامة، واصلت اللجنة استعراض العلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة الميدانية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. وفي إطار ذلك التكليف، ترصد

اللجنة كل عام التغييرات التي تطرأ على مستويات الأجر لموظفي الأمم المتحدة من الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا ولموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة، فضلاً عن التغييرات الأخرى ذات الصلة بعملية المقارنة بما في ذلك معدلات الضرائب المستخدمة لتحديد صافي المرتبات المتخذة أساساً للمقارنة والعلاقة بين تكلفة المعيشة في نيويورك وواشنطن العاصمة.

١٥- وأبلغت اللجنة بأنه في السنة التقويمية ٢٠١٢، لم تُمنح أي زيادة عامة أو محلية في أجور الموظفين الاتحاديين المتخذين أساساً للمقارنة في منطقة واشنطن العاصمة نتيجة للتجميد القانوني للأجور الذي قرره رئيس الولايات المتحدة الأمريكية للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

١٦- ولاحظت اللجنة أن مضاعفاً لتسوية مقر العمل في نيويورك قدره ٦٨,٠ يصبح مستحقاً في ١ آب/أغسطس ٢٠١٢، وفقاً للمنهجية المقررة. وقررت إرجاء صدور المضاعف المنقح لتسوية مقر العمل في نيويورك نظراً للحالة المالية للأمم المتحدة، حسيماً وصفها الأمين العام، كما قررت أن يصدر المضاعف في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ بأثر رجعي اعتباراً من ١ آب/أغسطس ٢٠١٢، ما لم تقرر الجمعية العامة خلاف ذلك.

استعراض مستوى بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية

١٧- في سياق الاستعراض الذي يجري كل سنتين لبدلات الإعالة بالنسبة للفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، نظرت اللجنة في مستويات بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية. وتماشياً مع المنهجية المنقحة التي أقرتها اللجنة في عام ٢٠٠٨، بلغ البدل المقترح لإعالة الأولاد ٣٤٠١ دولار أمريكي في السنة. وبلغ البدل المقترح للمعالين من الدرجة الثانية، وهو محدد بنسبة ٣٥٪ من بدل إعالة الأولاد، ١١٩٠ دولاراً أمريكياً في السنة.

١٨- ولاحظت اللجنة أن الزيادة المقترحة لبدل إعالة الأولاد على الصعيد العالمي تعود أساساً إلى التغييرات التي جرت في سويسرا، والتي سجلت زيادة قدرها ٥٠٪ في مدفوعات الضمان الاجتماعي للأطفال، إضافة إلى بداية العمل بخصم ضريبي تكميلي للأطفال على الصعيد الاتحادي.

١٩- وأعرب عن القلق بسبب التأثير الغالب لمراكز العمل الكبيرة مثل جنيف على النتائج النهائية. ورأى معظم أعضاء اللجنة أن الأمر يتطلب تدابير تصحيحية لمعالجة هذه المشكلة قبل أن يمكن تنقيح مستوى البدل. واقترح استكشاف إمكانية استخدام نهج بديلة في عملية ترجيح الحسابات، مثل الترجيح اللوغارتمي أو الهندسي أو تقنيات أخرى يمكن أن تساعد في التخفيف من التأثير الغالب لمراكز العمل الكبيرة.

٢٠- وقد طلبت اللجنة إلى أمانتها أن تجري استعراضاً شاملاً لمنهجية بدلات الإعالة، آخذة في اعتبارها الآراء التي أعربت عنها اللجنة، وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى اللجنة في دورتها السادسة والسبعين. وقررت أيضاً أن ترجئ إلى دورتها السابعة والسبعين نظرها في مستويات بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية.

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

٢١- واصلت اللجنة، بموجب المادة ١١ من نظامها الأساسي، إبقاء تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت في هذا السياق في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الرابعة والثلاثين. وكانت اللجنة في دورتها الثالثة والسبعين قد طلبت إلى اللجنة الاستشارية أن تجري عدداً من

الدراسات المنهجية المتعلقة بحساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في مراكز عمل الفئة الأولى، اعتباراً من جولة عام ٢٠١٥ للدراسات المقارنة لمواقع العمل، بما في ذلك تحديد الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية، ومنهجية جمع وتجهيز البيانات الخارجية عن سوق الإيجار؛ وتصنيف تسوية مركز العمل لجنيف.

٢٢- وقد قررت اللجنة أن تطلب إلى أمانتها إجراء استعراض شامل للمنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل، وتناول على وجه التحديد مسائل مهمة منها استعراض تحديد الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية التي سئستخدم في حسابات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل لجميع مقار العمل وتقرير مرحلي عن إمكانية إدراج مناطق خارج جنيف في حساب تسوية المقر في جنيف.

نظرة عامة عن سياسات التنقل داخل منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة

٢٣- أعادت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٥/٦٦ تأكيد أهمية تنقل الموظفين باعتباره وسيلة لإيجاد خدمة مدنية دولية أكثر مرونة وتعدداً للمهارات وخبرة قادرة على تنفيذ الولايات المعقدة، وطلبت إلى اللجنة أن تقدم نظرة عامة لمختلف نظم التنقل القائمة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وقد استعرضت اللجنة في دورتها الخامسة والسبعين تقريراً تضمن نظرة عامة لسياسات وممارسات التنقل المتبعة في منظمات النظام الموحد.

٢٤- وقد قررت اللجنة، في جملة أمور:

(أ) أن تحيط علماً بالمعلومات التي قدمتها أمانتها عن سياسات وممارسات التنقل المتبعة في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، على النحو الوارد في المرفق الثامن من التقرير؛

(ب) أن تحث منظمات النظام الموحد على وضع سياسة تنقل رسمية، من خلال التشاور مع موظفيها وهيئاتها الإدارية عند الاقتضاء، وتعممها على جميع الموظفين لتيسير الوفاء بولايات منظماتهم ولدعم تطلعاتهم الوظيفية؛

(ج) أن تشجع المنظمات على تضمين سياساتها في مجال التنقل إطاراً ينظم جميع جوانب تنقل الموظفين وفقاً للاحتياجات الوظيفية في المنظمة، ولمبادئ العدل والإنصاف، وتعزيزاً للاتساق والكفاءة في الدعم المقدم إلى الموظفين؛

(د) أن تحث المنظمات على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن المستوى المطلوب للتنقل الجغرافي على أساس تحليل تكلفة البرامج المقترحة لتنقل الموظفين وتحديد وتقييم المنافع المتوقعة من تلك البرامج؛

(هـ) أن تطلب من أمانتها مواصلة عملها المتعلق بالتنقل؛ وإعداد دراسة مقارنة عن أفضل الممارسات في النظام الموحد للأمم المتحدة وفي غيره من المنظمات المماثلة، ووضع قائمة بالحوافز التي تعوق تنقل الموظفين؛ وإجراء استعراض لحالة التنقل بين منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، وتقديم تقرير عن استنتاجاتها في دورتها السابعة والسبعين.

شروط الخدمة في الميدان

بدل الخطر: تاريخ التنفيذ وإمكانية إنهاء الربط بين بدل الخطر وبين جداول مرتبات الموظفين المعينين محلياً

٢٥- قررت اللجنة في دورتها الثالثة والسبعين في تموز/ يوليو ٢٠١١ إنهاء العمل ببديل المخاطرة وبداية العمل ببديل الخطر. ونظراً لأن الربط بين مستوى بدل المخاطرة وبين جدول المرتبات لم يكن مرغوباً فيه، وبعد أن نظرت اللجنة في مختلف الخيارات المقدمة من أمانتها بشأن إقامة أساس لحساب بدل الخطر، وبغية كفالة الإنصاف بين مختلف فئات الموظفين، قررت اللجنة، في جملة أمور:

(أ) أن ترفع مستوى بدل الخطر اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٢ إلى ٣٠٪ من نقطة الوسط في جدول صافي مرتبات فئة الخدمات العامة لعام ٢٠١٢ المنطبق على مراكز العمل المؤهلة لتلقي بدل الخطر؛

(ب) أن تنتهي بعد ذلك الربط اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٢ بين بدل الخطر وجدول مرتبات فئة الخدمات العاملة المنطبق؛

(ج) أن تستعرض مستوى بدل الخطر للموظفين المعينين محلياً في نفس وقت استعراض مستواه للموظفين المعينين دولياً؛

(د) أن تطلب من أمانتها اقتراح خيارات عن كيفية تناول منهجية تعديل بدل الخطر لكل من فئتي الموظفين في دورتها الخامسة والسبعين.

الراحة والاستجمام: الجزء المتعلق بالإقامة من مستحقات السفر

٢٦- في عام ٢٠١٠، وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٨/٦٥ على العناصر الأساسية لإطار الراحة والاستجمام الذي اقترحتة اللجنة. وعلاوة على ذلك، قررت الجمعية أن تنظم اللجنة العناصر المعتمدة وأن تكفل اعتمادها في جميع منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة. وطلبت الجمعية العامة من اللجنة أيضاً أن تقدم إليها في دورتها السابعة والستين توصيات بشأن مواعيد بدل المعيشة أو المبلغ الإجمالي من جزء الإقامة من مستحقات فترة الراحة والاستجمام عندما يؤذن بالسفر للراحة والاستجمام إلى مكان غير مكان التعيين الإداري.

٢٧- وأشارت اللجنة إلى أنها لم تتظر في جميع عناصر مجموعة الاستحقاقات، بما فيها بدل المشقة الإضافي، وبدل الخطر ومعدل استخدام السفر للراحة والاستجمام وقررت أنه ليس بالإمكان اتخاذ قرار بشأن المبلغ الإجمالي في هذا الوقت.

٢٨- وقررت اللجنة أن ترجئ النظر في منح بدل لجزء الإقامة من مستحقات السفر للراحة والاستجمام وأن تطلب من شبكة الموارد البشرية أن تقدم إلى أمانة اللجنة معلومات عن تكلفة ومعدلات استخدام السفر للراحة والاستجمام.

الراحة والاستجمام: معايير منح إجازة الراحة والاستجمام البالغة مدتها أربعة أسابيع

٢٩- وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٥/٦٦ بآء على المجموعة المنقحة من معايير منح استحقاق السفر للراحة والاستجمام اعتباراً من ١ تموز/ يوليو ٢٠١٢، وطلبت من اللجنة أن تقدم معاييراً مفصلة لمنح إجازة للراحة والاستجمام البالغة مدتها أربعة أسابيع، على أن تُطبق كاستثناء.

٣٠- وقد قررت اللجنة أنه يجوز لرئيسها، بموجب السلطات التي فوضتها له اللجنة وبناء على توصية من شبكة الموارد البشرية، أن يوافق على منح إجازة الراحة والاستجمام البالغة مدتها أربعة أسابيع أو ينهي العمل بها، مراعيًا في ذلك آراء إدارة السلامة والأمن، وأن تُستعرض مواقع تلك الإجازة كل ثلاثة أشهر. وتُعطى فترة انتقالية عندما تتوقف الحاجة إلى الإجازة البالغة مدتها أربعة أسابيع.

استعراض بدل الإجراء الأمني والبدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني

٣١- بدأ العمل ببدل الإجراء الأمني من أجل دعم الموظفين المعينين دولياً خلال عمليات الإجراء المأذون بها من مراكز العمل. وقد أعربت اللجنة عن القلق بشأن التكلفة بعد أن لاحظت أن المنظمات دأبت على تطبيق هذا البديل على مدى عدة سنوات بشكل متسق.

٣٢- وقد قررت اللجنة، في جملة أمور:

(أ) الموافقة على تعريف بدل الإجراء الأمني والغرض منه بالصيغة التالية: الغرض من بدل الإجراء الأمني هو المساعدة في تحمل المصروفات المباشرة الإضافية للموظف وأفراد أسرته المؤهلين الذين يتم إجلاؤهم من مراكز عملهم الرسمية؛

(ب) الإبقاء على مستوى البديل وكذلك المبلغ الإجمالي للشحن لمدة أقصاها ستة أشهر، ويتم بعدها عادة إما رفع حالة الإجراء أو الإعلان أن مركز العمل لا يسمح باصطحاب الأسرة؛

(ج) تطبيق بدل شهري ممدد عن الإجراء الأمني بنفس المبلغ المحدد لبدل المشقة الإضافية المستحق في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة عندما تتجاوز مدة الإجراء ستة أشهر ولم يُعلن عن مركز العمل غير صالح لاصطحاب الأسرة؛

(د) تحديد دورة استعراض بدل الإجراء الأمني والبدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني كل ثلاث سنوات في نفس وقت استعراض مبالغ بدل التنقل وبدل المشقة؛

(هـ) أن تطلب إلى أمانتها إعداد وثيقة تجمّل المبادئ التوجيهية لبدل الإجراء الأمني ونطاقه وانطباقه واستحقاقه والإجراءات المتصلة به لتوافق عليها اللجنة في دورتها السابعة والسبعين.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٣٣- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير السنوي الثامن والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية.

= = =