



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 يُحال إلى الأجهزة الرئاسية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق رؤسائها التنفيذيين.
- ٢- وفي هذه الوثيقة تقدم المديرية العامة إلى جمعية الصحة التقرير السنوي السابع والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية^٢ وقد نظرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في التقرير في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١ أثناء دورتها السادسة والستين. وقُدمت في تقرير منفصل إلى المجلس^٣ القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة بشأن توصيات هذه اللجنة والتي تقضي بفتح لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية. والموضوع المعني هو مرتبات موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. وفي كانون الثاني/ يناير ٢٠١٢ اعتمد المجلس التنفيذي، في دورته الثلاثين بعد المائة، القرارين م ١٣٠ق ١٥ وم ١٦ق ١٣٠، اللذين يصادقان على التعديلات ذات الصلة في لائحة الموظفين^٤. وأحاط المجلس علماً أيضاً بنسخة سابقة من هذا التقرير^٥.
- ٣- ويرد فيما يلي ملخص لأهم عناصر تقرير اللجنة.

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين كليهما

نظام التنقل والمشقة

- ٤- وضعت لجنة الخدمة المدنية الدولية نظام التنقل والمشقة الحالي في عام ١٩٨٩. وأقرته الجمعية العامة في قرارها ١٩٨/٤٤ كجزء من مجموعة التدابير التي تمخض عنها استعراض عام ١٩٨٩ الشامل

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

٢ تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١١. الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السادسة والستون: الملحق رقم ٣٠ (الوثيقة A/66/30) (يمكن الحصول على نسخ من التقرير في قاعة الاجتماعات).

٣ الوثيقة م ٢٨/١٣٠.

٤ انظر الوثيقتين م ٢٨/١٣٠ وم ٢٠١٢/١٣٠/سجلات ١/ للاطلاع على القرارات وعلى الآثار المالية والإدارية المترتبة بالنسبة إلى الأمانة نتيجة اعتماد القرارات.

٥ انظر الوثيقتين م ٢٧/١٣٠ وم ٢٠١٢/١٣٠/سجلات ٢، المحضر الموجز للجلسة الثالثة عشرة، الفرع الثالث، (النص الإنكليزي).

لشروط خدمة موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا. ومنذ ذلك الحين، أجرت اللجنة عدة استعراضات للنظام بغرض تقييم تطبيقه ومعالجة الشواغل التي أثارتها الجمعية العامة في جملة أمور أخرى.

٥- وأنشأت اللجنة فريقاً عاملاً في عام ٢٠٠٩ يضم ممثلين عن اللجنة وأمانتها وشبكة الموارد البشرية ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وعن المنظمات واتحادات الموظفين. ويقوم الفريق العامل، طبقاً للاختصاصات الموكولة إليه، بتقييم النظام وتطبيقه، بالنظر إلى عوامل مختلفة، من أجل تحديد ما إذا كان النظام لا يزال يحقق أغراضه ومقاصده.

٦- وقدم الفريق العامل إلى اللجنة، في دورتها الثانية والسبعين، تقريراً يتضمن توصيات تجميعية قرّرت اللجنة، بناءً عليها، مجموعة من الأمور منها ما يلي:

نظام التنقل والمشقة

(أ) أن تتولى كل منظمة على حدة تحديد الطريقة الفضلى لإدارة البدلات الخاصة بعنصري التنقل والمشقة؛

(ب) أن تطلب من أمانتها إجراء تقييم إضافي لأثر النظام المنقح للتنقل، وذلك بعد أن تمضي على تطبيقه مدة أطول من مدة الانتداب النموذجي، أي ليس قبل وقت الاستعراض الثالث للمبالغ، في عام ٢٠١٥؛

(ج) أن تطلب، وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٤٨/٦٥، من المنظمات ومن أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق التعاون عن كثب مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل جمع البيانات والإفادة عنها بانتظام. وسيسمح هذا المجهود المشترك بإجراء تحليل أجدى لاستخدام وتأثير البدلات المحددة وغيرها من المبادرات الشاملة، مثل مواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة؛

٧- كما اتخذت اللجنة قرارات بشأن النظام الخاص بتصنيف مراكز العمل الشاقة وتحديد مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة.

استعراض مستوى بدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة

٨- استعرضت اللجنة، في دورتها الثالثة والسبعين، تحليلاً لتطبيق عوامل التسوية المتعلقة ببدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة. ونظرت في خيارات مختلفة وقرّرت ما يلي:

(أ) تطبيق زيادة قدرها ٢,٥٪ على كل من بدل المشقة وبدل التنقل وبدل عدم نقل الأمتعة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢؛

(ب) تطبيق التسوية نفسها المطبقة على بدلات المشقة والتنقل وعدم نقل الأمتعة على عنصر المشقة الإضافي لعدم اصطحاب الأسرة للموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢.

بدل الخطر

٩- قرّرت اللجنة استبدال "بدل المخاطر" بنظام يُدعى "بدل الخطر" ينطبق على الحالات الاستثنائية التي تشتد فيها الأخطار المحدقة بموظفي المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد. وقرّرت أيضاً جملة أمور منها ما يلي:

(أ) أن تحدّد مستوى بدل الخطر في مبلغ ١٦٠٠ دولار أمريكي شهرياً للموظفين المعيّنين دولياً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢؛

(ب) أن تطلب إلى أمانتها إجراء دراسة عن منهجية تحديد مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين محلياً وتقديم تقرير بشأنه في دورتها الخامسة والسبعين في عام ٢٠١٢؛

(ج) أن تحدّد، في انتظار إجراء استعراض وكتديبير مؤقت، مستوى بدل الخطر في معدل ٢٥٪ من النقطة الوسطية الصافية لجدول مرتبات فئة الخدمات العامة المحلية المطبق.

استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

١٠- كان استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، الذي بدأت أمانة اللجنة بالتعاون مع أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، أول مناسبة للمقارنة بين نظام التقاعد المحدّد الاستحقاقات الذي يطبقه الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وبين نظام الولايات المتحدة لتقاعد الموظفين الاتحاديين.

١١- وأحاطت اللجنة علماً بالصعوبات الكامنة في حساب نسب استبدال الدخل بسبب الاختلافات الكبيرة بين نظامي المعاشات التقاعدية وطلبت، كخطوة إلى الأمام، وضع منهجية واضحة ودقيقة توضح الكيفية التي ستتم بها المقارنة بين النظامين.

١٢- وطلبت اللجنة إلى أمانتها أن تواصل استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وأن تقوم بذلك في مرحلتين هما:

(أ) وضع منهجية لمقارنة النظامين؛

(ب) إجراء استعراض عام لمنهجيات تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

إدارة الأداء

١٣- أكّدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥١/٦٣، على أهمية وضع آليات تتيح التمييز بشكل أفضل بين مستويات الأداء، وطلبت إلى اللجنة أن تتعاون تعاوناً وثيقاً مع المنظمات لتحديد الوسائل الممكنة للمكافأة على الأداء، وأن تقدم إلى الجمعية العامة إطاراً محدثاً لإدارة الأداء. وقرّرت اللجنة، بناءً على ذلك، إبقاء مسألة إدارة الأداء قيد الاستعراض، وطلبت من أمانتها تحديث المبادئ التوجيهية لإدارة الأداء التي وضعتها في عام ١٩٩٧، مع التركيز على الثقافة والبيئة، وعلى القيادة التي يجب أن تكون نابعة من قمة كل منظمة لضمان استدامة تلك البيئة.

١٤- ونظرت اللجنة في وثيقة تتضمن نتائج مشاورات الأمانة مع المنظمات والموظفين وتحدّد عناصر الإطار المحدّث. وخلصت إلى ضرورة إدخال المزيد من التعديلات على الإطار. فهناك بعض المجالات التي يتعيّن تعزيزها، مثل ضرورة التركيز بشكل أكبر على "تسويات الانضمام" وضرورة التزام الإدارة التنفيذية التزاماً قوياً بتغيير الثقافة التنظيمية بما يلائم تنفيذ نظام فعال لإدارة الأداء. ومن التحسينات الأخرى زيادة التوجيه المقدم بخصوص درجات التقييم التي ينبغي توخّي البساطة فيها؛ وإنفاذ ممارسات التقييم الجيدة؛ وتخطيط القوى العاملة. وأنفق بشكل عام على وجوب أن يكون الإطار مستنداً إلى القيمة وأن يركّز بوضوح على أهمية تهيئة بيئة عمل محفّزة وعلى تعريف ثقافة الأداء. ونظرت اللجنة أيضاً في مسألتي المكافآت المالية والترقية على أساس الجدارة وخلصت إلى أنّه ينبغي للمنظمات أن تستخدم على نحو أفضل المخصّصات الموجودة بالفعل في جداول مرتباتها.

١٥- وقرّرت اللجنة ما يلي:

(أ) تقديم الإطار المنقّح إلى الجمعية العامة كي توافق عليه؛

(ب) النظر في مسألة تطبيق نظام الترقية على أساس الجدارة خلال إحدى الدورات المقبلة.

منهجية منحة التعليم: السنّ الدنيا لاستحقاق المنحة

١٦- استجابة لطلب من مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، تناولت اللجنة شرط السنّ الدنيا لاستحقاق منحة التعليم.

١٧- وقرّرت اللجنة أن توصي الجمعية العامة باتخاذ الإجراءات التالية بالنسبة إلى السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢:

(أ) تعديل شروط استحقاق منحة التعليم على النحو التالي:

السنّ الدنيا: يكون الطفل ملتحقاً بمؤسسة تعليمية على المستوى الابتدائي أو ما فوقه بدوام كامل أثناء خدمة الموظف بالمنظمة. ويُعتبر التعليم "ابتدائياً" لأغراض هذا المعيار إذا كان الطفل قد بلغ الخامسة من العمر أو سنّاً أكبر عند بداية السنة الدراسية، أو إذا كان بلوغ الطفل الخامسة من العمر سيحلّ في غضون ثلاثة أشهر من بداية السنة الدراسية. ويمكن قبول سنّ أقل من السنّ الدنيا لاستحقاق المنحة بالنسبة إلى المؤسسات التعليمية حيث يلزم بدء التعليم النظامي في سنّ أصغر بحكم القانون.

(ب) دعوة المنظمات المشاركة في النظام الموحد إلى تعديل شرط السنّ الدنيا بما يحقق توحيد معايير استحقاق المنحة.

شروط خدمة موظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا

تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً وفقاً لمبدأ نوبلمير

١٨- وفقاً للتكليف الصادر للجنة بموجب قرار الجمعية العامة ١٩٨/٤٤، تجري اللجنة دراسات دورية لتحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً وفقاً لمبدأ نوبلمير. واقتضت هذه الدراسات مقارنة مجموعات عناصر الأجور في نُظم الخدمة المدنية الوطنية التي يمكن إحلالها محلّ الجهة المعتمدة حالياً في النظام

الموحد للأمم المتحدة كأساس للمقارنة. وعُقدت المقارنة بين الأجور الصافية في نُظم الخدمة المدنية الوطنية لعدة بلدان ونظام الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، وهو أساس المقارنة المعتمد حالياً، وعُرضت النتائج على اللجنة في دورتها الثانية والسبعين للنظر فيها وإسداء المشورة.

١٩- وأقرت اللجنة بالخلفية الاقتصادية للدراسة الحالية، وأشارت إلى أنّ نُظم الخدمة المدنية الوطنية تتعامل بطرق مختلفة مع الأزمة المالية الراهنة. فعلى سبيل المثال، بينما يلجأ بعضها إلى تجميد الأجور، يختار بعضها الآخر الإبقاء على مستويات الرواتب مع خفض أعداد الموظفين. ومن الحتمي أن تُحدث التدابير المحددة التي تتخذها كل حكومة للتعامل مع شواغلها المتعلقة بالميزانية تأثيرات متباينة على مستويات الأجور. وعليه قرّرت اللجنة ما يلي:

(أ) ألا يُنتقل إلى المرحلة اللاحقة من دراسة نوبلمير الحالية، مع الإشارة إلى أن نتيجة المقارنة أظهرت أن نظام الخدمة المدنية المتخذ أساساً للمقارنة في الوقت الحالي هو النظام الذي يدفع أعلى مستوى من الأجور النقدية، وأنّ النسب المئوية للفروق الموجودة مع سائر نُظم الخدمة المدنية تبدو أكبر من أن يمكن تعويضها بسائر عناصر الأجر، وبناءً عليه يُبقى على أساس المقارنة المعمول به حالياً؛

(ب) أن تُجري دراسة أخرى لتحديد نظام الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً في موعد لا يتجاوز الموعد المقرّر لإجراء دراسة نوبلمير المقبلة في عام ٢٠١٦.

المسائل المتصلة بتسوية مقر العمل

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل في دورتها الثالثة والثلاثين

٢٠- تُجرى في إطار تطبيق نظام تسوية مقر العمل دراسات مقارنة شاملة لمواقع العمل بصفة دورية في جميع مراكز العمل. ويجري تنظيم هذه الدراسات في جولات من خمس سنوات، على أن تبدأ كل جولة من الدراسات باستقصاءات أساسية في جميع مراكز العمل التي بها مقار، بما في ذلك نيويورك وواشنطن العاصمة. وفي هذا الصدد، أجرت اللجنة دراسات مقارنة لمواقع العمل في جنيف ولندن ومدريد ومونتريال وباريس وروما وفيينا وواشنطن العاصمة، وذلك في أيلول/سبتمبر وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠. ونظرت اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، في دورتها الثالثة والثلاثين المعقودة في كانون الثاني/يناير ٢٠١١، في تحليل الدراسات الاستقصائية، وقدمت توصياتها إلى اللجنة.

٢١- وقرّرت اللجنة ما يلي:

(أ) الموافقة، وفقاً لما أوصت به اللجنة الاستشارية، على نتائج الدراسات الاستقصائية المقارنة لعام ٢٠١٠؛

(ب) ضرورة مراعاة نتائج الدراسات الاستقصائية لعام ٢٠١٠ المتعلقة بجنيف ولندن ومدريد ومونتريال وباريس وروما وفيينا وواشنطن العاصمة عند تحديد فئات تسويات مقر العمل لكل من هذه المدن اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١١؛

(ج) ضرورة إجراء دراسات مقارنة إضافية لمواقع العمل لكل من بلغاريا وهنغاريا وبولندا ورومانيا في منتصف الجولة الحالية من الدراسات الاستقصائية.

تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/ الولايات المتحدة

٢٢- 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 المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. وتحقيقاً لذلك الغرض ترصد اللجنة، كل عام، التغيرات 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 التغيرات 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.

٢٣- وقررت اللجنة أن تبليغ الجمعية العامة بأن هامش بين الأجر الصافي لموظفي الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا للأمم المتحدة في نيويورك والأجر الصافي للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، يُقدَّر بقيمة ١١٤,٢ في السنة التقويمية ٢٠١١. وقررت أيضاً أن تسترعي انتباه الجمعية إلى أن متوسط مستوى هامش الحالي للسنوات الخمس الماضية (٢٠٠٧-٢٠١١) يُقدَّر بقيمة ١١٤,٠، مما يُعد دون نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥.

دراسة استقصائية وتقرير عن التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة

٢٤- طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة، في قرارها ٢٣١/٦٤، أن تستعرض التدابير التي اتخذتها المنظمات المشاركة في النظام الموحد فيما يتعلق بتنفيذ الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة.

٢٥- وعرضت على اللجنة دراسة لسياسات التنوع في المنظمات المشاركة في النظام الموحد. وأبلغت اللجنة بأن المنظمات قد نفذت عدة سياسات بغرض إيجاد قوى عاملة متنوعة. وركزت تلك السياسات على ما يلي: المساواة بين الجنسين، وتوظيف المعوقين، والتوعية بالأيدز والعدوى بفيروسه في أماكن العمل، والتوازن الجغرافي. وقدمت الأمانة تقريراً، بقدر من التفصيل، عن التوازن الجغرافي في المنظمات الكبرى المشاركة في النظام الموحد.

٢٦- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) إبلاغ الجمعية العامة بحالة التوزيع الجغرافي في المنظمات المشاركة في النظام الموحد والإجراءات التي تتخذها تلك المنظمات ومجالس إدارتها لتحقيق التوازن الجغرافي؛

(ب) دراسة سياسات تعيين الموظفين من أجل توصية المنظمات باتخاذ تدابير من شأنها أن تكون أكثر تشجيعاً على التنوع؛

(ج) العودة إلى مناقشة موضوع التنوع بشكل أوسع في وقت لاحق.

شروط الخدمة السارية على فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً

استعراض منهجتي استقصاء مرتبات فئة الخدمات العامة

٢٧- كانت اللجنة قد شرعت، وفقاً للمادة ١١ من نظامها الأساسي وفي نهاية الجولة السادسة من استقصاءات مرتبات المقر، في استعراض المنهجيتين المعمول بهما في مراكز العمل التي بها مقر ومراكز

العمل التي ليس بها مقار فيما يتعلق باستقصاءات أفضل شروط العمل السائدة. وبناء على ذلك أنشأت اللجنة، في دورتها السادسة والستين، فريقاً عاماً مكوناً من أربعة أعضاء من أعضاء اللجنة، وستة أعضاء معيّنين من المنظمات، وعضوين معيّنين من قبل كل اتحاد من اتحادات الموظفين (أي لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين)، فضلاً عن ممثلين عن أمانة اللجنة.

الموافقة على المنهجيتين

٢٨- وافقت اللجنة، بعد الانتهاء من استعراضها، على المنهجيتين المنفحتين الأولى والثانية، وقررت أن يبدأ العمل بهما اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. وقررت اللجنة أيضاً أنه ينبغي البدء فوراً في عمليات التحضير للعمل بالمنهجيتين المنفحتين وذلك باتخاذ إجراءات عدة منها تحديث أدلة استقصاء المرتبات، وتوفير التدريب، وتحديث نظم تكنولوجيا المعلومات التي تُستخدم لتحليل البيانات.

شروط الخدمة في الميدان

مواعمة شروط خدمة موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد العاملين في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة

٢٩- بعد الموافقة، في عام ٢٠١٠، على العناصر الرئيسية لإطار الراحة والاستجمام كما اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية قررت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤٨/٦٥، أن تقوم اللجنة بوضع اللوائح المتعلقة بذلك الإطار.

٣٠- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) إصدار مجموعة منقحة من المعايير المتعلقة بمنح الحق في السفر للراحة والاستجمام، وعدد المرات التي يُسمح فيها بالسفر وظروف السفر، وبدء العمل بها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢؛

(ب) تقديم توصية إلى الجمعية العامة بتعديل مدة الغياب المأذون به في إطار الراحة والاستجمام، على النحو المنصوص عليه في إطار الراحة والاستجمام المعتمد، من خمسة أيام متتالية إلى خمسة أيام تقويمية متتالية، مضافاً إليها وقت السفر المعتمد.

تحديد معدلات موحدة لبدل المعيشة للعمليات الخاصة

٣١- قدمت اللجنة، في دورتها الحادية والسبعين، توصيات فيما يتعلق بمواعمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. وشملت التوصيات وضع ترتيبات انتقالية للمنظمات التي تستخدم نهج العمليات الخاصة وتدفع للموظفين بدل معيشة للعمليات الخاصة. وأقرت الجمعية العامة هذه التوصيات في قرارها ٢٤٨/٦٥.

٣٢- تقرّر، كخطوة أولى نحو تحقيق المواعمة بين شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، أن تقوم اللجنة بمواعمة مبالغ بدل المعيشة للعمليات الخاصة المحددة لكل موقع لتكون

بمثابة معدل موحد لبدل المعيشة للعمليات الخاصة لكل موقع معيّن حالياً على أنه مركز عمل، وذلك بالتشاور مع المنظمات واتحادات الموظفين. وبناءً على ذلك تم تحديد تلك المبالغ وعرضها على اللجنة.

٣٣- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تعتمد قائمة المعدلات الموحدة لبدل المعيشة للعمليات الخاصة لمراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، على أن يبدأ سريانها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ بالنسبة للموظفين المنتدبين لمكان انتداب إداري جديد بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ و ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠١٢. وبالنسبة للموظفين الحاليين يبدأ سريان المعدلات الموحدة الجديدة اعتباراً من ١ تموز/يوليو ٢٠١٢؛

(ب) أن تفوض لرئيس اللجنة سلطة اتخاذ القرارات بشأن مبالغ بدل المعيشة للعمليات الخاصة بالنسبة لمراكز العمل الجديدة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة وإصدارها خلال الفترة الانتقالية (أي حتى ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠١٦)؛

(ج) أن تطلب من المنظمات التشاور مع الرئيس بشأن جميع المسائل المتعلقة بالسياسات المتصلة بمعدلات بدل المعيشة للعمليات الخاصة.

تحديد مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة

٣٤- قرّرت اللجنة، في دورتها الثالثة والسبعين، ما يلي:

(أ) أنه يجوز لرئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية تحديد مركز عمل ما باعتباره مركز عمل بدون اصطحاب الأسرة لأغراض بدل المشقة الإضافية الممنوح للعاملين في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. ويُطبق ذلك على مراكز العمل التي تقرّر إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن أنه يُحظر على جميع المعالين المستحقين، لأسباب تتعلق بالسلامة والأمن، المكوث فيها لمدة ستة أشهر أو أكثر. ويُمنح بدل المشقة الإضافية للموظفين المعيّنين دولياً والمنتدبين للخدمة في مراكز عمل بدون اصطحاب الأسرة؛

(ب) أن تفوض لرئيس اللجنة سلطة إعلان مركز عمل ما كونه مركزاً للعمل بدون اصطحاب الأسرة، وذلك بعد التشاور مع فريق اللجنة العامل المعني باستعراض ظروف الحياة والعمل في مراكز العمل الميدانية.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٣٥- جمعية الصحة مدعوة إلى أن تحيط علماً بالتقرير السنوي السابع والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية.

= = =