

Distr.: Limited
21 December 2006
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الحادية والستون

اللجنة الخامسة

البند ١٢٥ من جدول الأعمال

النظام الموحد للأمم المتحدة

مشروع قرار مقدم من الرئيس عقب مشاورات غير رسمية

النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى قراراتها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩، و ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، و ٢١٦/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، و ٢٠٩/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، و ٢٢٣/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، و ٢٤٤/٥٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، و ٢٨٥/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، و ٢٥١/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، و ٢٦٨/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، و ٢٤٨/٦٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥،

وقد نظرت في تقارير لجنة الخدمة المدنية الدولية لأعوام ٢٠٠٤^(١) و ٢٠٠٥^(٢) و ٢٠٠٦^(٣)، ومذكرة الأمانة العامة التي تحيل بها تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة التاسعة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/59/30)، المجلدان الأول والثاني.

(٢) المرجع نفسه، الدورة الستون، الملحق رقم ٣٠ (A/60/30).

(٣) المرجع نفسه، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/61/30).



الدولية^(٤)، ومذكرة الأمين العام بشأن استنتاجات وتوصيات الفريق^(٥)،
وقد نظرت أيضا في مذكرتي الأمين العام بشأن شبكة الإدارة العليا^(٦) وبديل
التنقل والمشقة^(٧)،

وإذ تعيد تأكيد التزامها بنظام وحيد وموحد للأمم المتحدة بوصفه حجر الزاوية في
تنظيم وتنسيق شروط الخدمة الخاصة بالنظام الموحد للأمم المتحدة،

واقترانها منها بأن النظام الموحد يشكل أفضل أداة للحصول على موظفين يتمتعون
بأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة للخدمة المدنية الدولية، حسبما ينص عليه ميثاق
الأمم المتحدة،

وإذ تعيد تأكيد النظام الأساسي للجنة والدور المركزي الذي تؤديه اللجنة والجمعية
العامة في مجال تنظيم وتنسيق شروط الخدمة الخاصة بالنظام الموحد للأمم المتحدة،

١ - تحيط علما بتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعامي ٢٠٠٥^(٢)
و ٢٠٠٦^(٣)؛

٢ - تدعو الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة
المعني بالتنسيق، إلىحث رؤساء منظمات النظام الموحد على دعم عمل لجنة الخدمة المدنية
الدولية دعما كاملا، بما في ذلك من خلال تزويدها بالمعلومات ذات الصلة في الوقت المحدد
من أجل الدراسات التي تضطلع بها في إطار مسؤولياتها القانونية عن النظام الموحد؛

أولا

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

ألف - استعراض نظام الأجور والاستحقاقات

إذ تشير إلى الفقرة ١ من الجزء الأول - هاء من قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ
٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩، والجزء الرابع من قرارها ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون
الأول/ديسمبر ١٩٩٦، والجزء الأول - جيم من قرارها ٢٢٣/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون

(٤) A/59/153.

(٥) A/59/399.

(٦) A/60/209.

(٧) A/60/723.

الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، والفقرة ٧ من الجزء الثاني - ألف من قرارها ٢٨٥/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، والجزء الأول - جيم من قرارها ٢٦٨/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، والجزء الثامن عشر من قرارها ٢٤٨/٦٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥،

ألف ١ - الدراسة التجريبية لتوسيع النطاقات/ربط الأجر بالأداء

١ - **تخطيط علما** بقرارات اللجنة الواردة في الفقرة ٤٢ من تقريرها لعام ٢٠٠٥^(٢) والفقرة ٤٣ من تقريرها لعام ٢٠٠٦^(٣)؛

٢ - **تخطيط علما مع القلق** بأنه لم يتم بعد اختيار مدير للمشروع وفقا للإطار المرجعي للمشروع على نحو ما بيّنته الفقرة ٨٦ (أ) من تقرير اللجنة^(٨) وأحاطت الجمعية العامة به علما في الفقرة ٢ من الجزء الأول - ألف من قرارها ٢٥١/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣؛

٣ - **تطلب** إلى اللجنة أن تكفل وجود القيادة المتفانية اللازمة للمشروع من أجل إنجاز الدراسة التجريبية بنجاح؛

ألف ٢ - استحقاقات الزوج

تخطيط علما بقرار اللجنة الوارد في الفقرة ٦٣ من تقريرها لعام ٢٠٠٥^(٢)؛

ألف ٣ - بدل التنقل والمشقة

١ - **تشني** على الفريق العامل لوضعه التغييرات المقترحة إدخالها على نظام التنقل والمشقة؛

٢ - **توافق** على تعريف التنقل والمشقة كما بيّنتهما الفقرتان ٧٦ و ٧٧ من تقرير اللجنة لعام ٢٠٠٥^(٢)؛

٣ - **توافق أيضا** على الترتيبات المقترحة بالنسبة لبدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمثلة واللوازم ومنحة الانتداب كما وردت في المرفق الثاني من تقرير اللجنة لعام ٢٠٠٥؛

٤ - **تقرر** تطبيق النظام الجديد اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧؛

(٨) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثامنة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/58/30).

ألف ٤ - منحة التعليم: استعراض المنهجية المعتمدة لتحديد مستوى المنحة

- ١ - تحيط علماً بقرار اللجنة الوارد في الفقرة ١١٠ من تقريرها لعام ٢٠٠٥^(٢)؛
- ٢ - توافق على توصية اللجنة الواردة في الفقرة ٦٣ من تقريرها لعام ٢٠٠٦^(٣) والتي تعدّل فترة الأهلية للحصول منحة التعليم، على أن يسري ذلك اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧؛

ألف ٥ - منحة التعليم: استعراض المستوى

- توافق على توصيات اللجنة الواردة في الفقرة ٦٢ وفي المرفق الثاني لتقريرها لعام ٢٠٠٦^(٣)، على أن يسري ذلك اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧؛

باء - الترتيبات التعاقدية

- إذ تشير إلى الفقرة ٤ من الجزء الأول - ألف من قرارها ٢٨٥/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، والجزء الأول - باء من قرارها ٢٦٨/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، والجزء التاسع من قرارها ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤،

- ١ - تحيط علماً بقرارات اللجنة الواردة في الفقرة ١٢٩ من تقريرها لعام ٢٠٠٥^(٢)؛
- ٢ - تحيط علماً مع التقدير بعمل اللجنة بشأن إطار الترتيبات التعاقدية الوارد في المرفق الرابع من تقريرها لعام ٢٠٠٥؛

جيم - بدل المخاطر: استعراض المستوى

- إذ تشير إلى الأجزاء الأول - دال من قرارها ٢٨٥/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، و ٢٥١/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، و ٢٦٨/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤،

- تحيط علماً بقرارات اللجنة الواردة في الفقرة ١٤٧ من المرفق الثالث لتقريرها لعام ٢٠٠٥ والتي سيبدأ تنفيذها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧؛

دال - استحقاقات الموظفين المعيّنين دوليا العاملين في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر

إذ تشير إلى الفقرتين ٥ و ٦ من الجزء العاشر من قرارها ٢٦٦/٥٩ المؤرخ
٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤؛

تقرر معاودة النظر في استحقاقات الموظفين المعيّنين دوليا العاملين في مراكز العمل
التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر، وذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين
المستأنفة، عقب تلقي اللجنة عن هذه المسألة؛

هاء - مسائل أخرى

تطلب إلى اللجنة أن تنظر في فعالية وأثر التدابير الرامية إلى تعزيز عمليتي الاحتفاظ
والتوظيف، ولا سيما في مراكز العمل الصعبة، وأن تقدم تقريرا عن ذلك في دورتها
الثالثة والستين؛

ثانيا

شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - تطور الهامش

إذ تشير إلى الجزء الأول - بء من قرارها ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/
ديسمبر ١٩٩٦، والتكليف الدائم من الجمعية العامة، الذي طُلب فيه إلى اللجنة مواصلة
استعراضها للعلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في
نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية
بالولايات المتحدة) الشاغلين لوظائف مماثلة في واشنطن العاصمة (يشار إليها فيما يلي
باسم "الهامش")،

١ - **تلاحظ** أن الهامش بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة من الرتب ف-١
إلى مد-٢ في نيويورك وصافي أجور الموظفين الشاغلين لوظائف مماثلة في الخدمة المدنية
الاتحادية بالولايات المتحدة في واشنطن العاصمة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى
٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ يبلغ ١١٤,٣؛

٢ - **تؤكد** من جديد أن النطاق ١١٠ إلى ١٢٠ بالنسبة للهامش بين صافي أجور
موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور الموظفين الشاغلين

لوظائف مماثلة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ينبغي أن يستمر تطبيقه، على أساس أن يبقى الهامش طوال فترة من الزمن عند مستوى يناهز نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥؛

باء - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

إذ تشير إلى قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩، الذي أنشأت بموجبه مستوىً لصافي المرتبات الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بالرجوع إلى مستويات صافي المرتبات الأساسية المناظرة للموظفين الشاغلين لوظائف مماثلة في المدينة الأساس للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة)،

توافق، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، حسبما أوصت به اللجنة، على الجدول المنقح لإجمالي وصافي المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، على النحو الوارد في الفقرة ٩٤ والمرفق الرابع لتقريرها لعام ٢٠٠٦^(٣)؛

جيم - شبكة الإدارة العليا

- ١ - تحيط علما بتقرير الأمين العام عن شبكة الإدارة العليا^(٦)؛
- ٢ - تؤيد قرار اللجنة الوارد في الفقرة ٢٢١ من تقريرها لعام ٢٠٠٦^(٣)؛
- ٣ - تطلب إلى اللجنة أن تواصل رصد المشروع المتعلق بتحسين القدرة والأداء الإداريين لدى كبار الموظفين من قبل مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وبأن تسدي المشورة وتقدم التوصيات إلى الجمعية العامة حسب الاقتضاء؛

دال - التوازن بين الجنسين

- ١ - تحيط علما بالنتائج التي خلصت إليها اللجنة والواردة في تقريرها لعام ٢٠٠٦^(٣)؛
- ٢ - تلاحظ بخيبة أمل التقدم غير الكافي فيما يتعلق بتمثيل المرأة في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، ولا سيما تمثيلها الناقص بشدة في الوظائف العليا؛
- ٣ - تلاحظ مع القلق النتائج التي خلصت إليها اللجنة في الفقرة ١٠٨ من تقريرها لعام ٢٠٠٦؛
- ٤ - تحث اللجنة على مواصلة تقديم توصيات عما يتعين اتخاذه من خطوات عملية من أجل تحسين تمثيل المرأة في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة؛

هاء - بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض للمستوى

توافق على المبالغ المتقحة لبدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية على النحو المبين في الفقرة ١٢٦ والمرفق الخامس لتقرير اللجنة لعام ٢٠٠٦^(٣)؛

واو - تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا

تخطط علما بقرار اللجنة اختتام دراستها الحالية عن الأجر الإجمالي، والإبقاء على أساس المقارنة الحالي؛

زاي - الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

تخطط علما بقرار اللجنة الوارد في الفقرة ٧٠ من تقريرها لعام ٢٠٠٦^(٣)؛

ثالثا

تعزيز الخدمة المدنية الدولية

إذ تؤكد من جديد أن موظفي الأمم المتحدة رصيد لا يقدر بثمن تحظى به المنظمة،
وإذ تثني على مساهمتهم في تعزيز مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها،

١ - تؤكد على ضرورة مواصلة تعزيز قدرة اللجنة باعتبارها مصدرا للخبرة التقنية والمشورة في مجال السياسات؛

٢ - تشدد على إيلاء عمل اللجنة ما يستحقه من أهمية واهتمام من مجالس إدارة مؤسسات النظام الموحد؛

٣ - تقرر وضع حد للتولي منصب رئيس اللجنة ونائبه، يتمثل في ولايتين كاملتين؛

٤ - تقرر أيضا أن ينطبق الحكم الوارد في الفقرة ٣ من هذا الجزء على رؤساء اللجنة ونوابهم المعينين بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨؛

٥ - تشجع الدول الأعضاء على تحقيق توازن أكبر بين الجنسين في اختيار أعضاء اللجنة؛

٦ - تحث الدول الأعضاء على مراعاة المؤهلات والخبرة المبينة في المادة ٣ من النظام الأساسي، وذلك عند تقديم مرشحين لعضوية اللجنة؛

٧ - تشدد على أهمية كفالة أن يتمتع المرشحون بالخبرة الإدارية أو القيادية أو التنفيذية، التي ينبغي أن تشمل المعرفة بميدان واحد على الأقل من الميادين التالية:

- (أ) مبادئ إدارة الموارد البشرية وممارساتها؛
- (ب) مبادئ التصميم التنظيمي وإدارة التغيير وممارساتهما؛
- (ج) مبادئ القيادة والتخطيط الاستراتيجي وممارساتهما؛
- (د) القضايا الدولية والعالمية: السياسية والاجتماعية والاقتصادية؛
- ٨ - تشجع اللجنة على مواصلة النظر في أساليب عملها بالتشاور، عند الاقتضاء، مع ممثلي موظفي النظام الموحد ومؤسساته.
-