

Distr.: Limited
23 December 2011
Arabic
Original: English



الدورة السادسة والستون

اللجنة الخامسة

البند ١٤١ من جدول الأعمال

النظام الموحد للأمم المتحدة

مشروع قرار مقدم من رئيس اللجنة 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 و ٢٣٩/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ و ٢٢٧/٦٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٢٥١/٦٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ و ٢٣١/٦٤ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ و ٢٤٨/٦٥ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠،

وقد نظرت في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١١^(١)،

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ٢٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢.

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السادسة والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/66/30 و Corr.2).



وإذ تعيد تأكيد التزامها بنظام وحيد وموحد للأمم المتحدة بوصفه حجر الزاوية في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة الخاصة بالنظام الموحد للأمم المتحدة،
وإذ تكرر تأكيد أهمية استبقاء وتعزيز ما هو مقرر في النظام الموحد للأمم المتحدة من مرتبات وبدلات ومعايير متصلة بشؤون الموظفين،
واقتراناً منها بأن النظام الموحد يشكل أفضل أداة للحصول على موظفين يتمتعون بأعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة للخدمة المدنية الدولية، وفقاً لما نص عليه ميثاق الأمم المتحدة،

١ - تحيط علماً مع التقدير بعمل لجنة الخدمة المدنية الدولية؛

٢ - تحيط علماً بتقرير اللجنة لعام ٢٠١١^(١)؛

٣ - تشجع اللجنة على مواصلة تنسيق وتنظيم شروط خدمة موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، مع مراعاة القيود التي تفرضها الدول الأعضاء على الخدمة المدنية الوطنية في كل منها؛

٤ - تعيد تأكيد الدور الذي تضطلع به الجمعية العامة في الموافقة على شروط خدمة واستحقاقات جميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، مع مراعاة المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي للجنة^(٢)؛

٥ - تشير إلى المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي للجنة، وتعيد تأكيد الدور الرئيسي الذي تضطلع به اللجنة في تنظيم وتنسيق شروط خدمة واستحقاقات جميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

ألف - شروط الخدمة السارية على موظفي الفتتين

١ - نظام التنقل والمشقة

١ - تدرك الظروف الشاقة التي كثيراً ما يلزم أن يؤدي الموظفون مهامهم الرسمية في ظلها والإرباك الذي قد يفرض على الموظفين من جراء التنقل الذي يقتضيه أداء المهام؛

٢ - تؤيد قرارات اللجنة المتعلقة بنظام التنقل والمشقة بصيغتها الواردة في الفقرة ٣٨ من تقريرها^(١)؛

(٢) القرار ٣٣٥٧ (د-٢٩)، المرفق.

٣ - **تكرر تأكيد** أهمية تنقل الموظفين باعتباره وسيلة للتوصل إلى خدمة مدنية دولية تتسم بقدر أكبر من المرونة وتعدد المهارات والخبرة والقدرة على تنفيذ ولايات معقدة، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم استعراضا عاما لنظم التنقل المختلفة الموجودة حاليا في المنظمات المشاركة في النظام الموحد؛

٤ - **تحيط علما** بقرارات اللجنة الواردة في الفقرة ٤٧ من تقريرها^(١) وفي مرفقه الثالث، وتقرر اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير عام ٢٠١٢ أن تُمنح زيادة بنسبة ٢,٥ في المائة في بدلات المشقة والتنقل وعدم نقل الأمتعة، مع تعديل العناصر الإضافية لبدل مشقة عدم اصطحاب الأسرة الذي يحصل عليه الموظفون العاملون في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة بنفس النسبة المثوية؛

٥ - **تحيط علما أيضا** باستنتاجات اللجنة فيما يتعلق بإنشاء بدل خطر على النحو الوارد في الفقرة ٥٩ من تقريرها^(١)؛

٦ - **تحيط علما كذلك** بالفقرة ٥٦ من تقرير اللجنة^(١) المتعلقة بما يُحدثه إنشاء بدل خطر من آثار مالية على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛

٢ - إدارة الأداء

إذ تشير إلى قراراتها ٢١٦/٥١ و ٢٥١/٦٣،

وإذ تدرك الاستراتيجيات والثقافات التنظيمية المختلفة السائدة في النظام الموحد، وإذ ترى أنه سيكون من المستصوب اتباع نهج مرن إزاء إدارة الأداء،

١ - **ترحب مع التقدير** بالعمل الذي تضطلع به اللجنة فيما يتعلق بإطار إدارة الأداء، والذي من شأنه أن يساعد المنظمات المشاركة في النظام الموحد على استقدام واستبقاء موظفين على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والتراهة وفقا لما نص عليه الميثاق؛

٢ - **تلاحظ** أن اللجنة ستواصل العمل الذي تضطلع به فيما يتعلق بالمكافآت والحوافز وتطلب إليها أن تقود عملية تحليل نُهج جديدة في إدارة الموارد البشرية؛

٣ - **توافق** على إطار إدارة الأداء الوارد في المرفق الرابع من تقرير اللجنة^(١)، والذي ينبغي أن تأخذه المنظمات المشاركة في النظام الموحد في الحسبان عند وضع سياساتها في هذا الشأن، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين تقريرا عن تنفيذ هذه المنظمات للتدابير المتخذة استجابة لتوصيات اللجنة؛

٤ - تشير إلى الفقرة ٩٠ من تقرير اللجنة^(١)، وتلاحظ اعتزام اللجنة النظر في استخدام نظام الترقية على أساس الجدارة، وتطلب إليها أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين تقريراً عما تخلص إليه في هذا الشأن؛

٣ - منهجية منحة التعليم

١ - تقرر تعديل الشروط الحالية لاستحقاق الحصول على منحة التعليم، اعتباراً من السنة الدراسية التي تكون جارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، على النحو الوارد في الفقرة ٩٦ (أ) من تقرير اللجنة^(١)؛

٢ - تدعو مجالس إدارة المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة إلى موازنة معايير استحقاق منحة التعليم في ما يتعلق بالحد الأدنى للسنة، على النحو المحدد في الفقرة ٩٦ (أ) من تقرير اللجنة^(١)؛

باء - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

١ - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

تشير إلى الفقرتين ١٠٣ و ١٢٣ من تقرير اللجنة^(١) والفقرة ٢ من الجزء أولاً - ألف من قرارها ٢١٦/٥١، وتطلب إلى اللجنة دراسة جدوى ومدى ملاءمة إمكانية اتخاذ تدابير للأخذ في تطبيق نظام تسوية مقر العمل بتجميد الأجر المعمول به في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة؛ وتحديد ما إذا كان تطبيق هذه التدابير يندرج في نطاق سلطتها؛ وممارسة هذه السلطة على الوجه المناسب؛ وتقديم تقرير بهذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

٢ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

إذ تشير إلى قرارها ١٩٨/٤٤ الذي حددت بموجبه مستوى لصافي المرتبات الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بالاستناد إلى مستويات صافي المرتبات الأساسية للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة والذين يعملون في المدينة الأساس (الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة)،

١ - توافق، بناء على توصية اللجنة الواردة في الفقرة ١٢٠ (أ) من تقريرها^(١)، على جدول المرتبات الإجمالية والصفافية الأساسية/الدنيا المنقح لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، كما ورد في المرفق الخامس - ألف للتقرير، على أن يبدأ نفاذه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢؛

- ٢ - توافق أيضا، بناء على توصية اللجنة الواردة في الفقرة ١٢٠ (ب) من تقريرها^(١)، على المعدلات المنقحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة في تحديد المرتبات الأساسية الإجمالية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، كما ورد في المرفق الخامس - باء للتقرير، على أن يبدأ نفاذها اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢؛
- ٣ - تقرر توصية اللجنة الواردة في الفقرة ١٢١ من تقريرها^(١) بأن يُعاد كل ثلاث سنوات النظر في معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة في تحديد المرتبات الإجمالية، وذلك لتتقيحها حسب الاقتضاء؛

٣ - تطور الهامش

إذ تشير إلى الجزء الأول - باء من قرارها ٢١٦/٥١ والتكليف الدائم من الجمعية العامة الذي طلب بموجبه إلى اللجنة أن تواصل استعراض العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة) الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة (المشار إليها بكلمة "الهامش")،

١ - تعيد تأكيد ضرورة استمرار تطبيق الهامش بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة الذين يشغلون وظائف مماثلة في نطاق يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠، على أساس استبقاء الهامش لفترة من الوقت عند مستوى يناهز نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥؛

٢ - تلاحظ أن الهامش بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة يقدر بـ ١١٤,٩ للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، وأن متوسط مستوى الهامش للسنوات الخمس الماضية (٢٠٠٧-٢٠١١) يبلغ ١١٤,١؛

٤ - تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا

تخطط علما بقرار اللجنة، الوارد في الفقرة ١٠٦ من تقريرها، إنهاء دراستها الحالية المتعلقة بمبدأ نوبلمير الهادفة إلى تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا، وإجراء الدراسة التالية في عام ٢٠١٦؛

٥ - التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة

- ١ - تحييط علماً بحالة التوزيع الجغرافي للمنظمات المشاركة في النظام الموحد وبالإجراءات التي تتخذها هذه المنظمات لتحقيق التوازن الجغرافي المنصف؛
- ٢ - توثيد قرار اللجنة إجراء دراسات بشأن سياسات استقدام الموظفين والعودة إلى مناقشة المسألة مع التوصية بتدابير تكون أكثر مواتاة للتنوع؛
- ٣ - تطلب إلى اللجنة أن تأخذ في اعتبارها، عند إعداد مقترحات بشأن تدابير من أجل التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة، أن تكون المؤهلات الفنية هي الاعتبار الأهم لدى تعيين الموظفين، لأنها هي أساس قدرات المنظمات على إنجاز الولايات الموكولة إليها؛

جيم - شروط الخدمة في الميدان

- ١ - مواءمة شروط خدمة موظفي العاملين لمنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة

- ١ - تشير إلى الجزء جيم من قرارها ٢٤٨/٦٥، وتطلب إلى اللجنة أن توافي الجمعية العامة، في سياق تقريرها السنوي، بمعلومات عن تنفيذ قراراتها المتعلقة بمواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة خلال المرحلة الانتقالية؛
- ٢ - تطلب إلى اللجنة والأمين العام، بوصفه رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، إيلاء الاعتبار الواجب لعملية التنفيذ، المناسب من حيث التوقيت، لقراراتها المتعلقة بمواءمة شروط خدمة موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة العاملين في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة؛

٢ - إطار الراحة والاستجمام

- إذ تشير إلى الفقرة ١٩ من الجزء جيم من قرارها ٢٤٨/٦٥ التي طلب فيها إلى اللجنة تنظيم الإطار المتعلق بالراحة والاستجمام،
- توافق على المجموعة المنقحة من معايير منح الحق في السفر للراحة والاستجمام وعدد المرات التي يُسمح فيها بهذا السفر، على النحو الوارد في الفقرة ٢٣٨ والمرفق الثامن من تقرير اللجنة، على أن يبدأ نفاذها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢^(١).